

**thema: berufsbildung**  
Im Innenteil: Nr. 1 · Februar 87

**A 6835 F**

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis  
Postvertriebsstück – Gebühr bezahlt  
Beuth Verlag GmbH  
Burggrafenstraße 6, 1000 Berlin 30



# **Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

**1** Februar 1987



# Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

16. Jahrgang

Heft 1

Februar 1987

**Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**  
(Bibliographische Abkürzung BWP)  
— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsforschung —

#### **Herausgeber**

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
— Der Generalsekretär —  
Hermann Schmidt  
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31 und  
Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

#### **Redaktion**

Henning Bau (verantwortlich)  
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)  
Telefon (030) 86 83-2 40 oder 86 83-2 39

#### **Beratendes Redaktionsgremium:**

Heinrich Althoff; Hilde Biehler-Baudisch;  
Ilse G. Lemke; Bent Paulsen;  
Manfred Schiemann

Redaktion „thema: berufsbildung“:

Henning Bau

Tel.: (030) 86 83-341

Layout und Schaubild-Design

„thema: berufsbildung“: B. Essmann

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben  
die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt  
die des Herausgebers oder der Redaktion wieder.  
Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher Be-  
stätigung der Redaktion als angenommen; unver-  
langt eingesandte Rezensionsexemplare können  
nicht zurückgeschickt werden.

Nachdruck der Beiträge mit Quellenangabe ge-  
stattet. Belegexemplar erbeten.

#### **Verlag**

Bauhaus Verlag GmbH,  
Burggrafenstraße 6, 1000 Berlin 30

#### **Erscheinungsweise**

zweimonatlich (beginnend Ende Februar)  
im Umfang von durchschnittlich 32 Seiten.

#### **Bezugspreise**

Einzelheft DM 10,-, Jahresabonnement DM 38,-,  
Studentenabonnement DM 24,-,  
bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzel-  
preis berechnet;  
im Ausland DM 46,-,  
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

#### **Kündigung**

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. De-  
zember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die  
schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März  
bzw. 30. September beim Herausgeber einge-  
gangen sein muß.

#### **Copyright**

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Bei-  
träge sind urheberrechtlich geschützt. Alle  
Rechte, auch die des Nachdruckes der fotome-  
chanischen Wiedergabe und der Übersetzung  
bleiben vorbehalten.

#### **Druck**

Oskar Zach GmbH & Co. KG  
Druckwerkstätten  
Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341-4515

## **Inhalt**

*Hans-Christian Steinborn*

Institutionalisierte Praxis und Berufsbildungsforschung — Mög-  
lichkeiten und Probleme am Beispiel der Forschungsplanung  
im Bundesinstitut für Berufsbildung —

1

*Rolf Dobischat / Godehard Neumann*

Qualifikationsoffensive in wessen Interesse?  
Anmerkungen zu einer berufsbildungspolitischen Strategie

6

*Heinrich Althoff*

Veränderte Berufsstrukturen durch Wechsel nach der Ausbildung

13

*Walter Brosi / Angela Menk*

Altbewerber und ihre Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt  
Sonderauswertung der Berufsberatungsstatistik 1984/85

18

*Renate Schulz-Messing*

Mädchen in der Ausbildung: qualifizierte Berufstätigkeit und  
Familienleben müssen vereinbar sein

25

*Christel Walter*

Die Bedeutung nichtfachlicher Qualifikationen für die beruflichen  
Chancen von Mädchen

29

## **AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB**

Berufsbildungsbericht 1987

32

Frauen im gewerblich-technischen Berufsbereich

37

„BWP wird regelmäßig im ‚Sozialwissenschaftlichen Literaturinformationssystem  
SOLIS‘ des Informationszentrums Sozialwissenschaften, 5300 Bonn, und in den  
vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen ‚Literaturinformationen  
zur beruflichen Bildung‘, erfaßt“.

*Die Anschriften und Autoren des Heftes finden Sie auf der Seite 17*

**Hinweis:** Dieser Ausgabe liegt als Prospekt ein Überblick über die Veranstaltung  
„Berufsausbildung und Industrie“ im Rahmen der Ausstellung „Wissenschaften  
in Berlin“ vom 1. bis 3. Juli 1987 bei.

Hans-Christian Steinborn

## Institutionalisierte Praxis und Berufsbildungsforschung – Möglichkeiten und Probleme am Beispiel der Forschungsplanung im Bundesinstitut für Berufsbildung –

Berufsbildungsforschung befaßt sich mit der Planung, der Ordnung, den Inhalten, Methoden und Organisationsformen systematischer Qualifizierungsmaßnahmen, die berufliche Handlungskompetenz erzeugen, Beschäftigungsmöglichkeiten sichern helfen sowie berufliche Mobilität ermöglichen. Berufsbildungsforschung wird im folgenden aus der Sicht des Bundesinstituts und im wesentlichen unter dem Gesichtspunkt der Forschungsplanung betrachtet. Die Kernfrage der folgenden Überlegungen lautet, welchen Nutzen die Einbeziehung der Praxis in die Berufsbildungsforschung bringt, mit welchen Problemen zu rechnen ist und welche Auswirkungen Konflikte haben. Aus einer möglichen generellen Betrachtung von Praxis und Forschung wird also eine sehr spezielle Frage herausgegriffen. Im Gegensatz zur Verwendungsforschung beispielsweise wird hier das Verhältnis von Praxis und Forschung bei der Forschungsplanung und nicht bei der Umsetzung von Forschungsergebnissen in die politische Praxis analysiert. [1] Diese besondere Frage wird am Beispiel eines öffentlich-rechtlichen Instituts erörtert, das in Form eines Selbstverwaltungsorgans der Praxis der beruflichen Bildung Einfluß und Geltung verschafft hat. [2]

Ich befaße mich zunächst mit dem Praxisbegriff, gehe auf Zielvorstellungen und Konfliktfelder ein, betrachte Konflikte auf konkreter Ebene und stelle schließlich Konfliktkonsequenzen sowie Verständigungsprobleme dar.

### Praxisbegriff

Die unmittelbar und verantwortlich berufliche Bildung durchführende „Praxis“ bezeichne ich als Praxis vor Ort. Im Bundesinstitut tritt die Praxis organisatorisch als Vertretung von Institutionen auf, die berufliche Bildung durchführen oder dafür Verantwortung tragen. Im wesentlichen sind dies Vertreter der Spitzen- und Fachorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Länder, der zuständigen Stellen sowie der betrieblichen und schulischen Ausbildungspraxis. Praxis bedeutet sektoral, in Abhängigkeit von den Wirtschaftsbereichen, Zuständigkeiten verschiedener Organisationen. Im Bundesinstitut erscheint die Praxis instrumentell in Form von Ausschüssen (Hauptausschuß, Unterausschüsse, Fachausschüsse), Arbeitskreisen und einzelnen sachverständigen Personen (institutionalisierte Praxis). [3] Bezogen auf den Gesamtprozeß von Forschung und Entwicklung läßt sich institutionalisierte Praxis nach ihren Funktionen unterteilen in Praxis mit Programmkompetenz und Praxis mit Projektkompetenz. Programmkompetenz umfaßt Beschlußrechte über Forschungsprogramm und Haushaltsplan. Mit Projektkompetenz wird die Fähigkeit zur Beurteilung fachlicher Sachverhalte bei der Planung von Forschungsprojekten und vergleichbaren Aufgaben umschrieben.

Die institutionalisierte Praxis (im folgenden Praxis genannt) wird in der Regel nicht eine, sondern unterschiedliche Auffassungen zu den Rahmenbedingungen und Einzelfragen der beruflichen Bildung vertreten. Der Hauptgrund hierfür ist in unterschiedlichen Interessen an der Ordnung, Organisation und Finanzierung der beruflichen Bildung zu finden.

### Zielvorstellungen und Konfliktfelder

Die zentrale Zielvorstellung für die Arbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung ist die Verbesserung der „Praxis vor Ort“

durch Forschung und Entwicklung (Zielvorstellung 1). Diese Zielvorstellung entspricht dem gesetzlichen Auftrag des Bundesinstituts [4] und grenzt die Richtung seiner Arbeit von anderen Bildungsforschungsinstitutionen und insbesondere der Hochschulforschung ab. Der Ansatz der folgenden Erörterung, Zielvorstellungen der Forschung zum Ausgangspunkt von Überlegungen zum Verhältnis von Praxis und Forschung zu machen, erfordert die Existenz und Betrachtung vergleichbarer Zielfunktionen auf der Praxisseite. Der zentralen Zielvorstellung kann in der Regel der überwiegende Teil der Praxis zustimmen, insbesondere jener, der unmittelbar mit der Durchführung beruflicher Bildung vor Ort betraut ist. Eine solche Zielvorstellung kann ebenfalls akzeptiert werden von Vertretern der Organisationen, deren Adressaten durchführende Stellen wie Betriebe und Berufsschulen sind. Problematisch wird jedoch die Akzeptanz einer solchen Zielvorstellung bei Vertretern von Spitzenorganisationen, die sich auf vielen Feldern der Politik in Auseinandersetzungen mit dem jeweils anderen „Sozialpartner“ und ggf. der Regierung befinden. Im Kern treffen hier die unterschiedlichen Vorstellungen von der Rolle und den Aufgaben des Staates in der Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie in der beruflichen Bildung aufeinander. In dem Maße, wie solche unterschiedlichen Einstellungen von Praktikern mit qualifizierten Rechten in der Forschungsinstitution einhergehen, werden im Grundsatz Konfliktfelder geschaffen. Dies zeigt sich besonders bei der Programmkompetenz.

Die Programmkompetenz kann auf der Ebene eines mehrjährigen Forschungsrahmens und/oder konkreter Einzelprogramme (-projekte) ausgeübt werden. Wünschenswert wäre der Versuch der Verabschiedung eines Forschungsrahmens. Er würde es erleichtern, die innere Verbindung der einzelnen Forschungsfelder und daraus abgeleiteter Forschungsprojekte untereinander darzustellen und zu begründen, die notwendige Transparenz für die mittelfristigen Arbeiten zu bieten und den Raum für Konflikte auf der Zielebene einzugrenzen. Voraussetzung für die Verabschiedung eines Forschungsrahmens wäre also die Annäherung ursprünglich divergenter Zielvorstellungen. Die Existenz eines Forschungsrahmens kann demnach als Indiz für den erfolgreichen Abbau von Grundsatzkonflikten auf der Zielebene gesehen werden.

Der Anspruch, Programmkompetenz auf der Projektebene ausüben zu wollen, ist aus der Sicht der betroffenen Praxis verständlich. Auf diese Weise können die Auswirkungen der Forschung auf den jeweiligen Interessenbereich eher eingeschätzt werden als bei Programmkompetenz auf der Ebene eines Forschungsrahmens. Denkbar wäre eine Synthese beider Vorgehensweisen: Praxis und Forschung vereinbaren einen Forschungsrahmen, der der Institution als Grundlage für mehrfache Programmaufstellungen dient. Die einzelnen Projekte werden grundsätzlich in der alleinigen Verantwortung des ausführenden Institutsorgans geplant und durchgeführt. Beschluß und Genehmigung von einzelnen Projekten und/oder Programmen entfallen. Dieses Verfahren würde ergänzt um eine ergebnisorientierte Berichterstattung aus den Einzelprojekten und das jederzeitige Recht zur Beratung von Projekten – auch in der Planungsphase –, wenn eine der betroffenen Seiten es wünscht.

Für die Gestaltung der Berufsbildungsforschung ist – so kann jetzt gesagt werden – entscheidend, ob Praxis und Forschung

schon auf der Ebene zentraler Zielvorstellungen konfliktfrei (1) oder konfliktuell (2) zusammenarbeiten können.

(1) Schließt sich die in der Institution mitwirkende Praxis der zentralen Zielvorstellung des Bundesinstituts an, wird Zusammenarbeit effizient stattfinden und Berufsbildungsforschung eine höhere und neue Qualität erreichen können. Aber selbst in diesem Fall ist auf der Ebene der operationalisierten Zielvorstellung 1 mit Interessengegensätzen zwischen den Praxisseiten zu rechnen.

Die Behauptung der Qualitätssteigerung soll kurz erläutert werden. Berufsbildungsforschung ist interdisziplinär angelegt. Sie wird dort besonders effizient sein, wo Fachkompetenz für einzelne Bildungsgänge mit z. B. sozialwissenschaftlicher, arbeitswissenschaftlicher und mediendidaktischer Fachkompetenz eine Einheit bildet. Ein entsprechendes Wissenschaftlerteam wird jedoch im Grundsatz auf die Einbeziehung der Praxis angewiesen sein, wenn es um die Beurteilung insbesondere folgender Bereiche geht:

- Die Problemlage der Betriebe;
- die Möglichkeit der Betriebe, insbesondere die Vielfalt der in der Praxis vorfindlichen Ausprägungen beruflicher Bildung und die Gründe dafür;
- die zwischen den Lernorten bestehenden Abstimmungen oder Reibungsverluste aufgrund mangelnder Abstimmung;
- die von Ausbildungsbetrieb zu Ausbildungsbetrieb desselben Ausbildungsberufes abweichenden Produktionspaletten/Sortimente usw., die technisch unterschiedlichen Produktionsausstattungen der Betriebe sowie die vielfältigen Formen der Arbeitsorganisation (unterschiedliche Produktionsfunktionen);
- die Funktionen sowie fachliche und pädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals in den Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten.

Es geht im Grunde um zwei Fragen: Was ist aus der Sicht der „Praxis vor Ort“ problematisch, und wodurch (in welcher Form) kann Abhilfe geschaffen werden? Welche Vorschläge zur Verbesserung der Praxis der beruflichen Bildung werden von der Praxis aufgegriffen werden (können), und in welchen Fällen stehen objektive Gründe einer Implementation bzw. Akzeptanz solcher Vorschläge entgegen? Eine auf der Ebene der zentralen Zielfunktion konfliktfreie Zusammenarbeit zwischen Praxis und Berufsbildungsforschung hätte daher mehrfache Auswirkungen auf die Gestaltung der Berufsbildungsforschung:

Die Praxis der beruflichen Bildung ist der kritische und kompetente Gesprächspartner bei der inhaltlichen Anlage der Forschung (Forschungsschwerpunkte, Projektziele). [5] Die Praxis muß durch Vertretung ihrer Interessen und Darstellung ihrer objektiven Möglichkeiten die Forschung in eine umfassende Zieldiskussion verwickeln und dabei zunächst die Kernfrage des „was“ durchleuchten. Berufsbildungsforschung als anwendungsorientierte Disziplin muß ihre Forschungsziele vor der Praxis der beruflichen Bildung legitimieren (können). Bleibt auf dieser Ebene ein Konflikt zwischen Forschung und Praxis, sollte das weitere Vorgehen der Berufsbildungsforschung behutsam durchdacht werden, denn es droht die Gefahr, Ergebnisse anzustreben, die die Praxis für irrelevant hält. Um Mißverständnissen vorzubeugen, sei erwähnt, daß es sich bei entsprechenden Forschungsvorhaben in der Regel um anwendungsbezogene Entwicklungen handelt. Die Forschungsinstitution müßte sich in diesem Fall fragen, warum sie die ihr vorgegebene Zielfunktion – die ihr erst die besondere Berechtigung und Chance einräumt, sich mit Fragen der beruflichen Bildung auseinanderzusetzen – verlassen hat. Wird als Ergebnis einer solchen Zieldiskussion zwischen Praxis und Forschung das Forschungsvorhaben – möglicherweise in geänderter Fassung – von der Praxis getragen, hat die Forschungsinstitution nicht nur die Sicherheit, sich auf einem praxisrelevanten Feld und deshalb mit einer im Grundsatz

vorhandenen Akzeptanz seiner Aktivität zu bewegen. Vielmehr wird diese grundsätzliche Akzeptanz auch die Durchführung der Forschung und damit die Qualität der Forschungsergebnisse erheblich begünstigen.

Ergänzend ist zu berücksichtigen, daß bei einem solchen Einvernehmen über die Anlage von Berufsbildungsforschung die Wahl der Methode/n zwar allein in der Verantwortung der Forschungsinstitution liegen muß, keinesfalls jedoch eine nicht mit der Praxis zu diskutierende Entscheidung sein darf. Wenn also dieser Teil des Dialogs zwischen Praxis und Forschung auch mehr informativen Charakter hat, ist er dennoch erforderlich:

- Die Methodendiskussion verschafft der Praxis Projektinformationen, die für flankierende Maßnahmen zur Öffnung des Forschungsfeldes zum Zwecke der Unterstützung der Projektdurchführung erforderlich oder zumindest hilfreich sind;
- die Methodendiskussion ist eine Möglichkeit, Praxis von der Solidität und Verantwortlichkeit der Wissenschaftler zu überzeugen;
- Methoden und Projektaufwand stehen in enger Verbindung. Methodendiskussionen bereiten also auch Ressourcenzuteilungen vor bzw. sichern sie ab.

(2) Existieren unterschiedliche Zielvorstellungen zwischen Praxis und Berufsbildungsforschung, wird die davon betroffene Forschungsinstitution mit unproduktiven Konflikten belastet und einen nicht unbeachtlichen Teil ihrer Ressourcen allein zur Konfliktlösung einsetzen. Beklagenswert ist ein solcher Konfliktbereich deshalb, weil er in der Regel die Personalkapazität der Leitung der Institution bindet. Konflikte dieser Art verhindern damit in jedem Fall, das Leitungspotential für Forschungs- und Entwicklungszwecke vollständig einzusetzen. Man könnte sich auf den Standpunkt stellen, es handle sich hier um eine typische Managementaufgabe. Dem wäre jedoch hinzuzufügen, daß Anlaß und Ausmaß hier eine besondere Qualität schaffen können.

Neben der aus der Aufgabenstellung des Bundesinstituts abgeleiteten zentralen Zielvorstellung kann es für die institutionalisierte Praxis weitere geben. Es ist beispielsweise vorstellbar, daß Praktiker bei ihrer Tätigkeit im Bundesinstitut das Ziel verfolgen, steigenden Einfluß des Staates auf ihren Organisationsbereich zu verhindern. [6] Plausibel erscheint ferner auch die Zielvorstellung, den dominierenden Einfluß der Arbeitgeber auf die Berufsausbildung senken zu wollen. Und schließlich kann das Bestreben, Fragen der beruflichen Bildung zwischen den Tarifvertragsparteien allein regeln zu wollen, als eine weitere Zielvorstellung angesehen werden. Diese Aufzählung mag genügen; denn es geht nur um die grundsätzliche Frage, ob Zielvorstellungen der Praxis und die der sie einbeziehenden Institution widerspruchsfrei miteinander vereinbar sind. Für die drei letztgenannten Zielvorstellungen ist das zu verneinen. Verbesserung der Praxis der beruflichen Bildung durch Forschung und Entwicklung kann auch bedeuten, den Einfluß des Staates auf die berufliche Bildung zu stärken. Beispielshaft sei auf die Regelungskompetenzen des Bundes nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung verwiesen. Mehr Einheitlichkeit und Qualität der beruflichen Bildung sind auch hier mit einem zusätzlichen Stück Staat einhergegangen. Wer den Einfluß der Arbeitgeber auf die Berufsausbildung einschränken will, wird hierzu in Forschung und Entwicklung geeignete Ansätze bzw. Instrumente finden und ihnen bei Programmbeschlüssen entsprechende Priorität zuweisen. Erwähnt seien z. B. die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und die Entwicklung eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres. – Die Zielvorstellung, Fragen der beruflichen Bildung zwischen den Tarifvertragsparteien allein regeln zu wollen, kann für die damit konfrontierte Forschungsinstitution besonders unbequem werden, weil zwei Seiten der Praxis – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – gemeinsam handeln. Die Brisanz dieses Falles liegt in der möglichen Verhinderung von Forschung.

Wenn Praxis sich von der zentralen Zielvorstellung löst oder überhaupt von Anfang an eine andere vertritt, wird sie ihre Funktion der Beratung und Kontrolle von Forschung und Entwicklung in geringerem Maße ausfüllen, weil dann Versuche der Konfliktvermeidung Oberhand gewinnen und der konstruktive Dialog über eine praxisorientierte Anlage der Forschung leidet. Es entstehen vermutlich Forschungs- und Entwicklungsbereiche, die sich tendenziell einer Überprüfung durch die Praxis entziehen. Die Forschungsinstitution wird eine solche Gelegenheit ergreifen, um auch Forschungsvorhaben durchzuführen, deren Bezug zu Problemen der Praxis nicht unmittelbar besteht. Andererseits wird die Praxis bestimmte Arten von Forschung und Entwicklung besonders stützen bzw. die Forschungsinstitution für ihre – nicht an der zentralen Zielvorstellung (Z 1) orientierten – spezifischen Ziele einsetzen wollen. Wenn in solchen Fällen – was zu erwarten ist – nicht die institutionalisierte Praxis, sondern autonome Teile dieser Praxis mit unterschiedlichen Zielvorstellungen agieren, zerfällt das Profil der Forschungsinstitution. Sie gerät in die Situation einer Interessenvertretung von Teilen der Praxis. Dies würde auch den Verzicht auf Eigenständigkeit von Forschung und Entwicklung bedeuten. Forschung und Entwicklung werden dann daran gehindert, eine umfassende und eigenständige Fachkompetenz aufzubauen. Ein solcher Fall ist grundsätzlich problematisch. Die Forschungsinstitution wird nicht die Kraft zu innovativen Anstößen finden. Sie läuft Gefahr, in sich widersprüchliche Ziele zu verfolgen und wird in dem Maße überflüssig, wie sie Opfer eines solchen Verhaltens wird.

#### Konflikte auf konkreter Ebene

Konflikte zwischen Praxis und Institution bestehen nicht nur auf der Ebene von zentralen Zielfunktionen. Sie treten ebenfalls bei der Planung und Durchführung von Forschungsprojekten auf. [7] Die einleitend gestellte Kernfrage zum Verhältnis von Praxis- und Berufsbildungsforschung verlangt zu ihrer Beantwortung neben der Analyse der Ebene der zentralen Zielfunktion zumindest die Betrachtung der konkreten Projektebene.

Als Instrument zur Analyse dieser Konfliktebene werden aus der Realität abgeleitete Konflikttypen gebildet. In Abhängigkeit von den zugrundeliegenden Ziel-/Mittelvorstellungen halte ich folgende Konflikttypen für beachtenswert:

##### Typ 1

Praxisseite a und Praxisseite b vertreten unterschiedliche Auffassungen über die konkreten Forschungsziele, und beide unterscheiden sich von der Auffassung der Forschungsinstitution.

##### Typ 2

Praxisseite a und Praxisseite b vertreten gleiche Auffassungen. Beide unterscheiden sich jedoch von der konkreten Zielvorstellung der Forschungsinstitution.

##### Typ 3

Die Auffassungen der beiden Praxisseiten weichen voneinander ab. Die Zielvorstellung einer Praxisseite ist jedoch identisch mit den Vorstellungen der Forschungsinstitution.

Typ 1 ist ein grundsätzlicher Fall, da hier über Zielvorstellungen vollständig unterschiedliche Auffassungen bestehen. Dieser Konflikt wird in der Regel das Selbstverständnis der betroffenen Forschungsinstitutionen betreffen. Er ist nicht immer lösbar. Dies gelingt nur, wenn die Forschungsinstitution auf die abweichenden Auffassungen einschwenkt, Zugeständnisse möglicherweise an anderer Stelle machen kann, Vertrauen zwischen den handelnden Personen besteht und den Praxisseiten a und b die Möglichkeit eingeräumt wird, mit Sanktionen auf die Nichteinhaltung eines Kompromisses zu reagieren. Diese – unvollständige – Aufzählung der Bedingungen verdeutlicht die Schwere solcher Konflikte und deutet ihre Konsequenzen bereits an. Sie sind – wie der Konflikt selbst – grundsätzlicher Art, weil

sie die Funktion der Forschungsinstitution im Sinne von Zuständigkeit und Wahrnehmung der Aufgaben berühren. Mögliche Folgen:

- Bestimmte Aufgaben werden nicht wahrgenommen;
- Aufgaben werden in ihrer Zielvorstellung geändert und können erst dann wahrgenommen werden;
- Aufgaben werden zu spät durchgeführt;
- die Aufgabendurchführung wird mit Auflagen belastet.

Dieser Konflikttyp verhindert im wesentlichen die der Zielvorstellung Z 1 angemessene, rechtzeitige und ökonomische Wahrnehmung drängender Aufgaben.

Im Typ 2 stehen sich unterschiedliche Auslegungen des Richtziels der Institution und/oder seiner Aufgaben gegenüber. Das Besondere dieses Konflikts liegt in der einvernehmlichen Auffassung der Gruppen a und b. Verfügen sie in der Institution über ausreichende Macht – was anzunehmen ist –, kann mit entsprechenden Folgen gerechnet werden:

- Die Praxis setzt sich gegenüber der Forschungsinstitution durch;
- es kommt zum Stillstand in der Forschungsplanung bzw. Forschungsdurchführung.

Dieser Konflikt enthält den Fall der vollständigen Verhinderung von Forschung ebenso wie den der „Bevormundung“ der Institution. „Bevormundung“ wird als Verpflichtung der Forschungseinrichtung auf Ziele der Sozialpartner verstanden, die nicht den Interessen der Wissenschaftler/innen entsprechen. Die Konsequenzen sind mit denen des Typs 1 vergleichbar. Soweit es um eine Bevormundung geht, müssen keine negativen Konsequenzen eintreten.

Typ 3 ist häufig anzutreffen und unterscheidet sich von 1 und 2 im wesentlichen durch die Übereinstimmung der Auffassung einer Praxisseite mit derjenigen der Forschungsinstitution. Diese wird aus einer starken Position heraus mit der anderen Gruppe handeln. Mit Kompromissen ist zu rechnen. Kommt es dazu nicht, und liegt dem Handeln der Praxis in der Institution ein Konsensmodell zugrunde, führt dieser Typ wie Typ 1 zu einer Verhinderung von Aktivitäten.

Liegen auf der Ebene der zur Zielerreichung einzusetzenden Mittel (Ziel-Mittel-Relation) ebenfalls den Typen 1 bis 3 vergleichbare Konflikte vor, und werden Zielkonflikte dadurch verstärkt, droht die Gefahr des Stillstands von Forschung. Bei der Erörterung der einzusetzenden Mittel hat die stärkere Stellung diejenige Seite der Praxis, die mehr als die andere von der Durchführung entsprechender Aktivitäten betroffen ist. Dieser Konflikttyp hat auch eine grundsätzliche Seite. An ihm kann sich die Frage der Durchführungskompetenz der Forschungsinstitution bis hin zur methodischen „Freiheit“ wissenschaftlicher Arbeit entzünden. Kommt es zu solchen Auseinandersetzungen, gleitet dieser Konflikttyp den Sachverständigen rasch aus den Händen und kann nur noch von den Spitzen der beteiligten Organisationen gelöst werden.

#### Konfliktkonsequenzen

Im allgemeinen treten folgende Konfliktkonsequenzen auf: Untätigkeit der Institution in bestimmten Aufgabenbereichen, Änderung der von der Institution vorgeschlagenen Ziele und/oder Änderung der von der Institution vorgeschlagenen Mittel/Methoden zur Zielerreichung.

Möglichen Auffassungen, solche Konsequenzen nur negativ zu bewerten, ist entgegenzutreten; sie würden die Wirkung der Praxis in der Forschungsinstitution grundlegend verkennen. Wenn die unterschiedlichen Konflikttypen auf der Basis einer Zielvorstellung der institutionalisierten Praxis liegen, die grundsätzlich kompatibel ist mit der zentralen Zielvorstellung der Forschungsinstitution, sind Konflikte in ihren Konsequenzen durchaus – auch – positiv zu beurteilen.



Untätigkeit der Institution kann aus mancherlei Gründen zweckmäßig sein. Im wesentlichen sind anzuführen:

- Fehlende oder unzureichende **Zuständigkeit**;
- fehlende oder unzureichende **Abstimmung** der beabsichtigten Forschungs- und Entwicklungsarbeiten mit anderen Forschungsinstitutionen;
- kein **Bedürfnis** der Praxis an bestimmten Forschungs- und Entwicklungsarbeiten;
- die **Umsetzbarkeit** von Forschungsergebnissen wird bezweifelt;
- die für bestimmte Forschungs- und Entwicklungsprojekte vorgesehenen **Ressourcen** sind relativ zu groß. Die durch die Ressourcenverteilung sichtbar werdende Prioritätensetzung findet keine Zustimmung der Praxis;
- die **Durchführbarkeit** von Projekten wird bezweifelt.

Dazu im einzelnen:

Über den **Zuständigkeitsbereich** hinausgehende Aktivitäten sollten unterbleiben. Sie werden in der Regel dann vorgeschlagen, wenn das Management sich mit den Aufgaben der Institution nicht identifizieren kann und/oder jenseits der Zuständigkeit liegende Forschungs- und Entwicklungsbereiche für attraktiver hält. Die Korrektur durch die Praxis ist in solchen Fällen notwendig. Praxis erfüllt hier sozusagen die Aufgabe eines Aufsichtsrats.

Im sozialwissenschaftlichen Bereich besteht die Gefahr unkoordinierter und damit wenig effizienter Forschung. [8] Es gibt „Modelforschungsbereiche“, in denen Doppelarbeit infolge mangelnder **Abstimmung** auftritt. [9] Praxis übt in diesen Fällen also einen heilsamen Zwang mit dem Erfolg inhaltlich abgestimmter und kostengünstigerer Forschung aus.

Wenn das Ziel der betrachteten Forschungsinstitution die Verbesserung der Praxis vor Ort in ihrem Aufgabenbereich ist, muß die Erklärung von Vertretern dieser Praxis, an bestimmten Forschungs- und Entwicklungsarbeiten keinen Bedarf zu haben, ernst genommen werden. Andererseits ist der Gedenke, daß Praxis Forschung und Entwicklung verhindern kann, belastend. In diesem Feld zwischen „Verhindern“ und „Bevormunden“ ist die Forschungsinstitution offensichtlich mit zunehmender Nähe zu einem der Extreme mehr und mehr der Praxis ausgeliefert. Sie wird ihre Vorstellungen von zukünftig notwendiger Forschung und Entwicklung nur durchsetzen, wenn sie insgesamt umsetzungsorientiert arbeitet. Der größte Widerstand wird ihr vermutlich bei der sogenannten Grundlagenforschung entgegengebracht. Die Wissenschaftler sind dazu aufgerufen, argumentativ die Notwendigkeit solcher Forschungsprojekte darzustellen.

Überzeugen können sie am ehesten dann, wenn sich die Grundlagenprojekte aus dem Gesamtzusammenhang der Aufgaben ableiten und mühelos auf Entwicklungsprojekte beziehen lassen. Praxis betrachtet Grundlagenforschung zuweilen skeptisch. Abgesehen davon, daß zwischen der an möglichst kurzfristig umsetzbaren Forschungsergebnissen orientierten Praxis und der auf längerfristig gültige Aussagen zielenden Grundlagenforschung ein grundsätzliches Spannungsverhältnis besteht, resultiert diese Haltung auch aus gemachten Erfahrungen. Sie zeigen, daß Grundlagenforschung im sozialwissenschaftlichen Bereich keinesfalls immer zur Grundlegung und Legitimierung von Entwicklungen beiträgt und daß Grundlagenforschung, die überwiegend qualitative Forschung sein müßte, oft zu rein quantitativer Forschung degeneriert.

Bestreitet die Praxis der Forschungsinstitution die **Umsetzbarkeit** bestimmter, erwarteter Forschungsergebnisse, treffen Erwartungen der einen und Vermutungen der anderen Seite aufeinander. Eine Einigung auf rationaler Ebene wird daher kaum möglich sein. Die Entscheidung fällt in solchen Streitpunkten oft losgelöst von fachlichen Kriterien nach sonstigen Überlegungen.

Der Streit über Ressourcenverteilungen wird in öffentlich-rechtlichen Forschungsinstitutionen selten geführt. [10] Nach einigen Jahren der Zusammenarbeit zwischen Forschungsinstitution und Praxis hat sich ein stillschweigender Maßstab dafür gebildet, was als „normale“ Ressourcenausstattung anzusehen ist. Nur Abweichungen werden in der Regel zum Anlaß für Diskussionen genommen. Diese Erfahrung ist entscheidend, weil sie die Unsicherheit von Forschungsinstitution und Praxis zeigt, eine vollständige Zielfunktion festzulegen und zum Gegenstand von Entscheidungen über weitere Entwicklungen zu machen. Beide Seiten sind offenbar zufrieden, wenn über inhaltliche Fragen Einvernehmen erzielt werden kann. Sie verdrängen die Notwendigkeit, inhaltlichen Zielen Ressourcen zuzuordnen und erst auf dieser Grundlage Entscheidungen über weitere fachliche Aktivitäten zu treffen. Die Einbeziehung der Praxis führt nach aller Erfahrung in diesem entscheidenden Leitungsbereich nicht zu einer Verbesserung. Die Gründe hierfür sind sicherlich vielfältig. Einer davon könnte die mangelnde Identifizierung der Praxis mit der Institution sein. Die fehlende Sensibilität für vollständige Leitungsentscheidungen kann auch ein Indiz für die Skepsis sein, mit der die Praxis die Forschungsarbeit dieser Institution betrachtet.

Die **Durchführbarkeit** von Projekten zu bezweifeln, ist eine notwendige Pflicht, wenn es Gründe dafür gibt. Ein solcher Konflikt muß ausgetragen werden. Aufgabe der Forschung ist es, in einer solchen Situation die gesamte Durchführungsplanung des Projektes so präzise wie möglich darzustellen, zu erläutern und zu begründen. Unerfreulich sind im allgemeinen Auseinandersetzungen über die geeigneten Methoden, weil die Institution die Methodenwahl als ihren alleinigen Entscheidungsbereich betrachtet. Dies sollte grundsätzlich auch nicht angetastet werden, weil sonst die Verantwortung zwischen Forschungsinstitution und Praxis verwischt würde. Das schließt aber einen Dialog mit der Praxis hierüber nicht aus. Sie hat einen Anspruch darauf, wenn – was die Regel sein dürfte – die Auswahl der Methode unterschiedliche Auswirkungen auf die Kosten eines Projekts hat (vgl. S. 2). Zu diesem Komplex gibt es weit auseinanderliegende Auffassungen, die vom oben skizzierten Verhalten bis zum energischen Versuch reichen, die Praxis aus Durchführungsfragen auszublenden. Diese Spannbreite ist symptomatisch; denn sie spiegelt die unterschiedlichen Auffassungen der in der Forschungsinstitution arbeitenden Wissenschaftler zum Wert und Nutzen der Einbeziehung der Praxis wider.

Eine Änderung der von der Institution vorgeschlagenen Ziele und/oder Methoden durch Mitwirken der Praxis ist immer dann positiv zu beurteilen, wenn eine solche Korrektur zu einer Anpassung an die Bedürfnisse der Praxis führt. Dieser Fall kann als typisch unterstellt werden. Die Einbeziehung der Praxis in die Planung von Forschung und Entwicklung bewirkt demnach eine effizientere Arbeit der Forschungsinstitution. [11] Praxis erfüllt in solchen Fällen eine unersetzbare Funktion; denn die Institution kann aus sich heraus nicht die Notwendigkeit von Zielveränderungen erkennen.

In der Zeit von 1982 bis 1986 wurden im Bundesinstitut dem zuständigen Unterausschuß des Hauptausschusses 133 Projektvorschläge zur Beratung vorgelegt. Davon gingen nach einmaliger Beratung 93, nach zweimaliger Beratung 28 und nach dreimaliger Beratung 5 Projektvorschläge weiter an den Hauptausschuß. 7 Projektvorschläge wurden vom zuständigen Unterausschuß nicht beschlossen und vom Generalsekretär zurückgezogen. In rund 30 Prozent der Fälle hat die Beratung der Projektvorschläge durch die Praxis zu Zielveränderungen in der Forschung geführt.

Konflikte zwischen Forschungsinstitution und Praxis sind – so könnte nun gesagt werden – geradezu erforderlich; denn sie korrigieren – durch ihre Lösungen – Forschung und Entwicklung auf die Bedürfnisse der Praxis hin. Konflikte sollten also nicht durch Antizipation von Einwänden, durch Taktieren, unklare Darlegen der eigenen Positionen vermieden,

sondern müssen bewußt ausgetragen werden. Ein Konflikt kann konstruktiv ausgetragen werden, wenn die beteiligten Parteien ihre Positionen klar darstellen. In dem Maße, wie solche Positionen begründet werden, zeichnen sich in der Regel auch Anhaltspunkte für eine Konfliktlösung ab. Bleiben Konflikte ungelöst mit der Wirkung, daß bestimmte Forschungs- und Entwicklungsvorhaben nicht durchgeführt werden können, so ist dies auch auf die Gefahr hin zu akzeptieren, daß die Praxis irrt. Fehlentscheidungen sind auch hier gelegentlich der Preis für die Mitsprache der Betroffenen. Es muß also darum gehen, Konflikte so bewußt und deutlich wie möglich zu machen, die unterschiedlichen Auffassungen erkennen zu können und dann nach einer Lösung zu suchen. Praxis in Forschung und Entwicklung muß – aus Rollengründen – das Konfliktpotential der Institution erheblich steigern, sonst würde ihre Mitgestaltungsfunktion nicht erfüllt.

### Verständigungsprobleme

Wenn Praxis und Forschung – um konfliktfähig sein zu können – konstruktive Dialoge führen sollen, sind hierfür gewisse Voraussetzungen zu erfüllen. Sie liegen auch in der Fähigkeit zur Kommunikation. Die damit verbundene Forderung richtet sich vornehmlich an die Forschung. Sie ist durch Vertreter unterschiedlicher Disziplinen repräsentiert und geneigt, in ihrem Aufgabengebiet eine Dritte nicht immer verständliche Fachsprache und Argumentationsart zu verwenden. Die Neigung zum Aufbau solcher Kommunikationsschwellen hat möglicherweise einen tieferliegenden Grund. Praxis und Forschung sehen sich einer neuen, ungeübten Rolle gegenüber. Es ist nicht auszuschließen, daß die Wissenschaftler die Funktion der Praxis teilweise nicht akzeptieren. Praxis wird in den Augen mancher ein notwendiges Übel, aber kein konstitutives Element im Arbeitsbereich der Wissenschaft sein. Wissenschaftler werden dann möglicherweise auch die Adressaten ihrer Forschungs- und Entwicklungsarbeiten eher im Wissenschaftsbereich als im Bereich der Praxis sehen. Solch eine Einstellung schlägt sich in der Regel bereits bei der inhaltlichen Anlage von Forschungsprojekten nieder.

Neben Kommunikationsproblemen wird der konstruktive Dialog zwischen Praxis und Forschung durch die notwendige Umsetzungsbezogenheit belastet. Praxis neigt – und das allein würde in vielen Fällen schon ihre Mitwirkung bei der Forschung rechtfertigen – stark zu Nutzenüberlegungen und läßt keine Erörterung eines Forschungsvorhabens vergehen, in der an die Forschung nicht die Frage nach der Anwendbarkeit der angestrebten Ergebnisse gerichtet wird. Forschung reagiert hierauf nicht immer nur sachbezogen, sondern deutet solche Fragen als Kritik an den Forschungsvorhaben. Forschung ist oft zu schnell bereit, sich mit methodischen und theoriegeleiteten Erkenntnissen zufriedenzugeben und die Hauptzielrichtung ihrer Arbeit aus den Augen zu verlieren.

Diese beiden Beispiele für Kommunikationserschwerisse mögen für eine Reihe anderer stehen. Sie sollen den folgenden Gedanken verständlicher machen. Im ersten Teil meiner Ausführungen zu Praxis und Forschung habe ich den handelnden Personen eine Zielorientiertheit unterstellt. Das muß keinesfalls stets ein reales Verhalten sein. Denkbar ist vielmehr auch eine Gleichgültigkeit der Praxis und/oder eine Lethargie der Forschung. In diesen Fällen ist der konstruktive Dialog zwischen Praxis und Forschung gestört, im extremen Fall bereits unmöglich geworden. Die Folgen sind gravierend; denn die Institution wird ihrer Zielfunktion und damit ihrer eigentlichen Aufgabe nicht gerecht. Die Praxis wird Ergebnisse der Arbeit der Forschung nicht akzeptieren, die Abgehobenheit der wissenschaftlichen Arbeit von den Alltagsproblemen beklagen und allmählich die Kontrolle der Forschungsinstitution auf eine rein verwaltungsmäßige beschränken. Die Forschung andererseits erhält zu wenige Impulse aus der Praxis, arbeitet an unbedeutenden Fragestellungen,

verliert den Umsetzungsaspekt aus den Augen und leidet insgeheim unter der ihr immer wieder bestätigten Ineffizienz. Dieses gemeinsame Leiden von Praxis und Forschung kann nur vermieden werden, wenn das Nichtausfüllen der gewünschten Rolle mit gegenseitigen Sanktionen verbunden ist. Aus der Sicht der Praxis bezogen auf die Forschung liegen sie inhaltlich in der Verweigerung des Beschlusses über Forschungsprojekte und in grundsätzlichen Eingriffen in den Haushalt. Die Forschung ist hier in einer ungleich schwierigeren Situation, denn sie verfügt nicht über Machtinstrumente. Sie hätte die Möglichkeit, neben der institutionalisierten Praxis die ihres Erachtens fachkompetentere Praxis in ihre Aufgaben einzubeziehen. Es entstünde eine zweite Ebene von Praxis in der Forschungsinstitution. Die Anwendung solcher Mittel würde das Leiden nicht in einen konstruktiven Dialog überführen, vielmehr einen gestörten Dialog signalisieren.

Der konstruktive Dialog zwischen Praxis und Forschung läßt sich weder erzwingen noch ist er eine Selbstverständlichkeit. Er ist abhängig von der Bereitschaft der handelnden Personen. Sie alle müssen ihre Rolle lernen und sich dabei nicht in die Rolle des anderen begeben wollen. Wenn dann Vertrauen und miteinander vereinbarte Zielvorstellungen die Basis der Zusammenarbeit sind, kann der konstruktive Dialog gelingen.

Berufsbildungsforschung mit dem wesentlichen Ziel der Stärkung beruflicher Handlungskompetenz kann auf die Einbeziehung der Praxis der beruflichen Bildung nicht verzichten. Sowohl zur Ziel- als auch zur Methoden-/Mitteldiskussion ist der konstruktive Dialog mit der Praxis der Prüfstand für die Forschungsplanung. Praxis lenkt die Forschung auf drängende Fragen und setzt berechnete Prioritäten. Das Bestehen auf diesem Prüfstand ist für die Forschung in der Regel mit Erleichterungen in der Durchführungsphase verbunden, was einen weiteren Beitrag zur Qualitätsverbesserung der Forschungsergebnisse darstellt.

Zwischen Praxis und Forschung müssen Konflikte auftreten. Forschung kann allein argumentativ agieren und muß aktiv zur Konfliktlösung beitragen. Konflikte sind in der Sache auszugetragen. Vermeidungsstrategien helfen weder der Forschung noch der Praxis. Die Wissenschaftler in einer solchen Forschungsinstitution nehmen eine schwierige Rolle ein. Die Hochschule allein kann darauf nicht vorbereiten.

### Anmerkungen

- [1] Vgl. z. B. Ronge, V./Heine, D.: „Ausbildungsordnungsforschung im BIRB“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 3, S. 67 ff.
- [2] Gesetz zur Förderung der Berufsbildung durch Planung und Forschung (Berufsbildungsförderungsgesetz – BerBiFG), § 8.
- [3] Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt seit 1985 in einer „Beratungsübersicht“ die vielfältige Einbeziehung der Praxis der beruflichen Bildung in seine Arbeiten zusammen.
- [4] Während das Berufsbildungsförderungsgesetz dem Bundesinstitut die Aufgabe zuweist, „... die Berufsbildungsforschung nach dem durch den Hauptausschuß ... zu beschließenden Forschungsprogramm durchzuführen ...“ (§ 6 BerBiFG), präzisiert die Satzung des Bundesinstituts diesen Gesetzauftrag durch die Aufnahme des Anwendungsbezuges in der Art und Weise der Aufgabenerfüllung (Satzung des Bundesinstituts in der Fassung vom 07.08.1986); vgl. hierzu auch die „Perspektiven der Forschungsarbeiten für die nächsten 10 Jahre“. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1986, S. 1 ff.
- [5] Vgl. Bendziula, A.: „Der Hauptausschuß des Bundesinstituts – seine Möglichkeiten und Grenzen“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 2, S. 30.
- [6] Vgl. z. B. „Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis vor neuen Aufgaben“. In: Berufs- und Weiterbildung 1985/86, die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, (Hrsg.: Deutscher Industrie- und Handelsstag), Bonn 1986.

- [7] Vgl. Fehrenbach, G.: „Bundesinstitut für Berufsbildung – Gemeinsame Adresse der beruflichen Bildung“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 2, S. 31.
- [8] Das grundsätzliche Unbehagen über unkoordinierte Forschungsplanung scheint auch die Bundesregierung zumindest in den siebziger Jahren geteilt zu haben. Andernfalls wären die Beschlüsse eines interministeriellen Ausschusses zur Forschungs koordinierung (insbesondere zur Frühkoordinierung) nicht zu verstehen. Leider scheinen diese Grundsätze und Verfahren der Frühkoordinierung in der Ressortforschung wenig Beachtung gefunden zu haben. Vgl.: Koordinierungstaschenbuch für Forschungs- und Entwicklungsarbeiten der Bundesregierung, 2. Auflage, Bonn 1978, S. 13 ff.
- [9] Als Beispiel mag der Forschungsbereich „Wertewandel“ dienen, in dem Ressortforschung, institutionalisierte Forschung wie die des Bundesinstituts, Forschung privater Institute und auch Forschung an der Hochschule – zumindest teilweise – unkoordiniert betrieben werden.
- [10] Diese Feststellung wird gestützt durch die Tatsache, daß bis heute das Programmbudget des Bundesinstituts nicht ein einziges Mal Gegenstand der Erörterung zwischen Hauptausschuß und Generalsekretär war.
- [11] Vgl. Fehrenbach, G.: a.a.O., S. 32. Fehrenbach zieht eine positive Zwischenbilanz für die Arbeit des Hauptausschusses.

Rolf Dobischat / Godehard Neumann

## Qualifizierungsoffensive in wessen Interesse?

### Anmerkungen zu einer berufsbildungspolitischen Strategie

Der nachfolgende Beitrag thematisiert Aspekte der politisch-ideologischen Implikationen der durch die Bundesanstalt für Arbeit propagierten Qualifizierungsoffensive. Sie markiert einen Wendepunkt in der öffentlich-geförderten beruflichen Weiterbildungspolitik und fokussiert die inhaltlichen Positionen, wie sie von Arbeitgeberseite in mehreren Stellungnahmen und Forderungskatalogen formuliert worden sind. Damit sind die Arbeitgeber ihrem Ziel nähergekommen, den größten Weiterbildungsträger, die Bundesanstalt für Arbeit, stärker als bisher für ihre Interessen zu instrumentalisieren. Dieses nachzuweisen, gilt das Augenmerk unseres Beitrages.

Außer acht gelassen werden müssen Aspekte wie die Diskussion um die sicherlich vorhandenen arbeitsmarktlichen Entlastungseffekte, die Untersuchung möglicher Beschäftigungswirksamkeiten oder auch die zweifellos gegebenen individuellen Chancenverbesserungen für Arbeitslose im Interesse einer Erhöhung ihrer arbeitsmarktlichen Konkurrenzfähigkeit, wenngleich dies in Abhängigkeit der jeweils durchlaufenen Maßnahme gesehen werden muß. [1]

Deutlich zu machen war, daß die staatlich-finanzierte Qualifizierungsoffensive nicht mit den Qualifizierungsanstrengungen der einzelnen Betriebe in einen Topf geworfen werden darf. Das Arbeitgeberinteresse liegt darin, sicherzustellen, daß die betrieblichen Qualifizierungsprogramme ungestört durch staatliche Interventionen abgewickelt werden können. Die staatlichen Rahmenbedingungen sollen hier zuarbeiten und, falls gewünscht, Subventionsmöglichkeiten eröffnen. Aus diesem Grund ist es auch legitim, von zwei Qualifizierungsoffensiven zu sprechen, worauf wir im Schlußteil eingehen werden.

#### Der Ausgangspunkt

Während die bildungspolitische Diskussion – insbesondere die berufsbildungspolitische – in den letzten Jahren eher eine randständige Rolle im Kontext gesellschaftspolitischer Fragestellungen spielte, hat ein „neuer Begriff“ die Debatte wieder belebt: die „Qualifizierungsoffensive“. Mit großem publizistischen Verbreitungsgrad in der Tagespresse versehen, ist mit ihr einerseits Euphorie angesichts des angeblich zu erwartenden Lösungspotentials infolge der Einführung neuer Technologien aufgekomen, andererseits hat sie aber auch Kritik im Hinblick auf die geringe Reichweite der dabei verfolgten Strategien hervorgerufen. [2]

Ausgangspunkt bildete die Entscheidung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit (BA), die Finanzüberschüsse des Haushaltsjahres 1985 „für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, insbesondere Maßnahmen der beruflichen Qualifi-

zierung, Fortbildung und Umschulung, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie zur Wahrung der sozialen Sicherungsfunktion der Arbeitslosenversicherung bei längerfristiger Arbeitslosigkeit einzusetzen“. [3] Mit der 7. Novellierung des AFG wurden sodann die Rahmenbedingungen geschaffen, die einen höheren Anteil von Arbeitslosen in Bildungsmaßnahmen ermöglichen und eine Aufstockung des Finantitels „Fortbildung, Umschulung und betriebliche Einarbeitung“ für das Haushaltsjahr 1986 sicherstellten. [4] Die „Qualifizierungsoffensive“ war hierdurch aus der Taufe gehoben. Mit den Runderlassen 50/86 und 51/86 wurden die Zielsetzungen und die Schwerpunkte näher ausformuliert. Dort heißt es u. a., daß angesichts „der nach wie vor hohen Arbeitslosigkeit und den sich in Berufsbereichen und Regionen insbesondere abzeichnenden qualitativen Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt haben die Bundesregierung, die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaften und alle am Arbeitsmarkt Beteiligten zu einer Qualifizierungsoffensive aufgerufen“. [5]

Meldete beispielsweise die „Frankfurter Rundschau“ bereits im Februar 1984, daß die Geldmittel für öffentlich finanzierte berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen nahezu erschöpft seien [6], so sind die aktuell gehandelten Zahlen von Eintritten in Bildungsmaßnahmen und die Steigerung des Budgets eindrucksvoll. So stehen für das Jahr 1987 5,6 Mrd. DM gegenüber 5 Mrd. DM im Jahr 1986 zur Verfügung. Im Vergleich zu 1982 haben sich die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung nahezu verdoppelt. [7]

Tabelle 1: Teilnehmer an AFG-Bildungsmaßnahmen (Eintritte)

Jahre	Teilnehmer in Tsd.	%-Steigerung auf das jeweilige Vorjahr	%-Steigerung (Basis 1980)
1980	166	—	100
1981	188	+ 13	113
1982	242	+ 29	146
1983	306	+ 26	184
1984	353	+ 15	213
1985	409	+ 16	246
1986	ca. 500	+ 22	301

Zu fragen bleibt jedoch, mit welchen qualitativen Effekten die quantitative Expansion der öffentlich-geförderten beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Qualifizierungsoffensive verbunden ist, in welche Richtung die Aktivitäten zielen und welche berufsbildungspolitische Konzeption sich damit durchsetzt.



### Die Zielrichtung

Erinnern wir uns: Bereits die intensiv in den sechziger Jahren geführte Diskussion um Prognosen eines benötigten Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs der Wirtschaft war u. a. auch Ausgangspunkt für den wachsenden Stellenwert der beruflichen Weiterbildung mit der Folge eines stärkeren staatlichen Geltungs- und Regelungsanspruchs in der Weiterbildung. Die Arbeitgeber im Schulterschuß mit ihren Verbänden und Organisationen haben seinerzeit im wesentlichen dazu beigetragen, daß die Weiterbildung als vierte Säule eines staatlich-organisierten Bildungswesens nur unzureichend etabliert wurde.

In der Qualifizierungsoffensive greifen nunmehr die konservativ-liberale Regierung und die Arbeitgeberverbände das Thema Weiterbildung erneut auf. Dabei haben sie sich weitgehend des sozial-reformerischen Inhalts der Weiterbildungsdiskussion in den späten 60er und 70er Jahren entledigt. Obwohl sie auf das Vokabular dieser Dekade zurückgreifen, haben sie aber die Stoßrichtung im Sinne einer gesellschaftlichen Modernisierungspolitik mit konservativem Krisenmanagement verändert. [8] Tragende Begriffe dieser Strategie sind „Pluralität“, „Subsidiarität“, „Markt“, „Bedarf“, „Facharbeitermangel“ usw. Die zentrale Argumentationsfigur ist jedoch die Veränderung der Qualifikationsanforderungen im Zuge der Implementation neuer Technologien auf betrieblicher Ebene im Sinne eines ständigen Anpassungszwangs durch berufliche Weiterbildungsprozesse. Damit soll die Gefahr einer sich weiter verschärfenden Zerküftung der ohnehin schon stark segmentierten Beschäftigungsstruktur durch unüberbrückbare Qualifikationsgräben kompensiert werden. Ferner sollen Arbeitskräftegruppen, deren berufliche Weiterbildungspartizipation gering ausgeprägt ist, verstärkt in berufliche Bildungsmaßnahmen einbezogen werden. Das „Offensivprogramm“ stützt sich auf folgende wesentliche Säulen:

- Erhöhung der Teilnehmerzahlen an beruflichen Bildungsmaßnahmen,
- Konzentration der Bildungsaktivitäten auf die Arbeitslosen, insbesondere die „Problemgruppen“,
- Ausrichtung der Qualifizierung auf den Umgang mit neuen Technologien,
- Praxisnahe Qualifizierung durch Orientierung auf die Betriebe,
- Einbeziehung der Bildungsträger in die Teilnehmergewinning und -beratung.

Getragen wird es von der vermeintlichen „Erkenntnis, daß die berufliche Qualifizierung ein wichtiges Instrument ist, um gleichermaßen den Belangen der Arbeitnehmer und den Bedürfnissen der Wirtschaft gerecht zu werden“. [9] Die hierin enthaltene Unterstellung, daß die berufliche Weiterbildung jenseits der sozialen Antagonismen eine Sphäre der Interessenidentität von Kapital und Arbeit konstruieren kann, hält einer näheren Prüfung nicht stand.

Das Programm der Qualifizierungsoffensive, das seit seiner Geburtsstunde politisch und ideologisch von den Arbeitgebern und der Bundesregierung besetzt ist, spiegelt insbesondere bei den Themen „Betriebliche Bildungsmaßnahmen“ und „Neue Technologien“ die traditionellen Vorstellungen betrieblich-unternehmerischer Weiterbildung wider. Diese Vorstellungen sind nunmehr zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen hochstilisiert und in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext eingebettet worden. Dabei wird der Weiterbildung generell die Aufgabe zugewiesen, quasi als Problemlösungsinstanz und omnipotenter Antwortgeber, Friktionen am Arbeitsmarkt und qualifikatorische Veränderungsprozesse aufzufangen und abzumildern. [10]

Um die Positionen und Vorstellungen öffentlichkeitswirksam zu artikulieren und den Gestaltungsanspruch hierbei zu unterstreichen, sind in den letzten Jahren vielfältige Aktivitäten

unternommen worden. Diese Aktivitäten konfigurieren zu einem Design von Komponenten und Markierungspunkten, die in ihrem Zusammenwirken eine Struktur hervortreiben, die sich substantiell in der konservativen Wende der beruflichen Weiterbildungspolitik verdichtet. Sicherlich handelt es sich hierbei nicht um einen ferngesteuerten Prozeß im Kapitalinteresse. Umgekehrt wird ein Schuh daraus: In einem gesellschaftlichen Klima wachsender Aufwertung von kapitalnahen Positionen verweben sich die verbandsgebundenen Positionen der Arbeitgeber und die konservative Regierungspolitik zu einem Netzwerk, das die Tragfähigkeit und die Durchsetzung einer Bildungspolitik im Kapitalinteresse absichert.

Für die Außendarstellung sind folgende Dokumente relevant:

1. 1984 „Bericht der Kommission Weiterbildung“ — Weiterbildung — Herausforderung und Chance —, erstellt im Auftrag der Landesregierung Baden-Württemberg.
2. 1985 „Thesen zur Weiterbildung“ (D. Wilms), hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
3. 1986 „Bildungspolitik in der Sozialen Marktwirtschaft“, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.
4. 1986 „10 Thesen zur Weiterbildung“, (Autor: W. Schlaffke), hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft.
5. 1986 „Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive. Die Hilfe der Arbeitsämter für Betriebe“, hrsg. von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Parallel dazu fand eine Reihe von Kongressen [11] statt, deren erklärtes Ziel es war:

- die Hegemonie der Arbeitgeber über das Feld der beruflichen Weiterbildung nachdrücklich zu demonstrieren,
- Die Unternehmer von der planvollen Organisation der beruflichen Weiterbildung als Instrument der Personalpolitik zu überzeugen und ihnen Hilfen anzubieten,
- den Betrieben die notwendigen Strategiekonzepte zu vermitteln und die Akzeptanz der Qualifizierungsoffensive sicherzustellen:

1. 1984 Weiterbildungskongreß „Die Zukunft gestalten. Dynamik durch Weiterbildung“. Veranstalter: Deutscher Industrie- und Handelstag.
2. 1985 Fachsymposium „Herausforderung Technologie“. Neue Aufgaben für die „berufliche Weiterbildung“. Veranstalter: Deutscher Industrie- und Handelstag.
3. 1986 Fachkongreß/Fachausstellung „Beruf und Weiterbildung“. Veranstalter: Institut der deutschen Wirtschaft und Didacta Ausstellungs- und Verlagsgesellschaft.
4. 1986 Kongreß „Beschäftigungsoffensive“. Veranstalter: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Das in diesen Veranstaltungen angedeutete Szenario für die Zukunft der beruflichen Weiterbildung besteht vornehmlich aus folgenden Kernaussagen. Grundsätzlich wird ein wachsender Qualifikationsbedarf diagnostiziert, dessen Triebfeder die Implementation neuer Technologien ist. Da die technische Innovationen im Betrieb stattfinden, wird der Betrieb als Lernort zunehmend relevanter. Demzufolge muß die innerbetriebliche Qualifizierung verstärkt organisiert werden, wobei neue Qualifizierungsmethoden erforderlich sind. Dabei muß die Trennung von Allgemeinbildung und beruflicher Bildung tendenziell abgebaut werden. Interessant erscheint hierbei, daß es die Position der Gewerkschaften war, die eine Gleichwertigkeit, langfristig sogar eine Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung über den Zugang der Allgemeinbildung realisiert sehen wollten, während die Arbeitgeber nunmehr die Allgemeinbildung über das Vehikel der Berufsbildung angehen und allgemeinbildenden

Inhalten einen zentralen Stellenwert im Kontext der Technikentwicklung und -anwendung einräumen.

#### Qualifikationsbedarf und Weiterbildung

Der wachsende Qualifikationsbedarf spielt die zentrale Rolle in der Argumentationskette der Konservativen zur Begründung einer Qualifizierungsoffensive. Wer den Argumentationszusammenhang von Technologieentwicklung, Qualifikationsveränderung und einem quasi darauf resultierenden Weiterbildungsbedarf bewerten will, muß sich zuerst mit der Frage auseinandersetzen, wie dieser Qualifikationsbedarf für die Mehrheit der Arbeitnehmer einzuschätzen ist. Von einer Qualifizierung quer durch alle betrieblichen Hierarchieebenen kann dabei keinesfalls ausgegangen werden. Vorherrschend ist „die reduktionistische Form der Anpassungsfortbildung“, einem „bedienungsbezogenen Anlernprozeß“, der für die Beschäftigten einen „doppelten Ausschluß“ mit sich bringt, den Ausschluß von Aufstieg und Mitgestaltung ihrer Arbeitsprozesse“. Bæthge/Oberbeck [12] haben in ihrer Angestelltenstudie den Zusammenhang wie folgt charakterisiert: „Daß die neuen Techniken in ihrer Eigenschaft als Arbeitsmittel den großen Boom in der Weiterbildung im Sinne einer Anpassungsqualifizierung auslösen würden, kann man nach unseren Erfahrungen nur als Mythos bezeichnen, auf den bezogen einzig allein die Klärung der Frage interessant erscheint, wie er in der Öffentlichkeit zustande gekommen ist und warum er sich so hartnäckig hält . . . Der Mythos von der computergezeugten Qualifizierungswelle (ist) realitätsgerecht, nicht aber als positives Versprechen, daß, wer sich fortbildet, auch vorankommt oder sich eine interessante Tätigkeit sichern kann.“

Hinter der Metamorphose vom Weiterbildungs- zum Qualifizierungsbegriff verbirgt sich die Ablösung des sozialen Versprechens auf betrieblichen Aufstieg durch individuelle Bildungsanstrengungen. Qualifizierung bewegt sich vielmehr in profanerem Gefilde betrieblicher Alltätigkeit. Ihre Begründung begnügt sich mit der negativen Argumentationsfigur: Wer sich nicht beteiligt, muß mit Ausschluß rechnen. Ein Weiterbildungsbegriff mit dem Anspruch auf „Autonomie“, „Partizipation“, oder „Chancengleichheit“ hat hier keinen Platz mehr.

Folgt man den Analysen von Kern/Schumann [13] im Hinblick auf die Durchsetzung „neuer Produktionskonzepte“ [14] in den industriellen Kernsektoren, die ein Auseinanderdriften verschiedener Arbeitskräftegruppen (Rationalisierungsgewinner, Rationalisierungsdulder, Jedermanns-Arbeitsplatzbesitzer und Krisenopfer) diagnostizieren, und sieht man dies unter dem Blickwinkel des von den Arbeitgebern propagierten Qualifikationsbedarfs, so zeigt sich, daß es sich entgegen der Aussagen von Kern/Schumann dabei weitgehend um eng zugeschnittene arbeitsmarktrelevante Zusatzqualifikationen handelt. Die These einer allgemeinen Höherqualifizierung kann sich im Kern ledig-

lich auf einen Teil der Beschäftigten beziehen, deren Arbeitsplätze in den innovativen Industrien angesiedelt sind. Die Qualifizierungsoffensive bezieht sich in ihrem inhaltlichen Aussagegehalt jedoch weitgehend auf die Relevanz der Anpassungsfortbildung. Eine basisqualifikatorische Ausrichtung mit transferfähigen Kenntnissen und Fertigkeiten, die den modernen Produktionsfacharbeiter in die Lage versetzen würde, die „neuen Produktionskonzepte“ umzusetzen, ist mit der inhaltlichen Ausrichtung der „Qualifizierung“ im Rahmen des „Offensivprogramms“ nicht intendiert. So stellt Lauritzen [15] fest, daß die Qualifizierungsoffensive der BA dadurch gekennzeichnet ist, daß längerfristige Bildungsmaßnahmen zugunsten kurzfristiger Anpassungsfortbildung zurückgedrängt werden. Deutlich niedergeschlagen hat sich dies im Zuwachs der betrieblichen Einarbeitung, die ja nur durch Betriebe durchgeführt werden kann und Arbeitslosen relativ gute Möglichkeiten eröffnet, nach „Maßnahmeabschluß“ in ein Beschäftigungsverhältnis überzugehen.

Die Bundesanstalt für Arbeit stellt in diesem Zusammenhang fest, daß die Steigerung der betrieblichen Maßnahmen von 13 auf 15 Prozent im wesentlichen auf die Zunahme der Einarbeitung zurückzuführen ist. [16] Auf absolute Teilnehmerzahlen bezogen, kann der Zuwachs der Einarbeitung im gesamten Maßnahmespektrum aber nur als marginale Größe eingestuft werden; die Qualifizierungsoffensive in den Betrieben steht bei dieser Maßnahmeart auf dem Stand des Jahres 1980 (vgl. dazu Tabelle 2).

Ob aber die betriebliche Einarbeitung, obwohl sie per Definition des AFG als Bildungsmaßnahme eingestuft wird, aufgrund ihrer Systematik (Formalisierungsgrad bezüglich der Lerninhalte, Lernsystematik und der Prüfungsanforderungen) als gleichrangig neben der Fortbildung und Umschulung stehen kann, ist sehr zweifelhaft, kommt sie doch zumeist nicht über den Rahmen einer Anlernung am Arbeitsplatz hinaus. [18]

Zu fragen bleibt deshalb grundsätzlich, ob eine öffentlich finanzierte betriebsorientierte „Qualifizierungsoffensive“ die Polarisierungstendenzen und Segmentationsstrukturen in der Beschäftigung dergestalt aufweichen kann, daß bisher verfestigte soziale Ungleichheiten u. a. in der beruflichen Weiterbildungsteilnahme aufgelöst werden. Die bisher noch nicht veröffentlichten Ergebnisse des „Berichtssystems Weiterbildungsverhalten 1985“ [19] belegen, daß die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu 1982 durch einen Rückgang gekennzeichnet ist und daß sich die Polarisierungstendenz in der Weiterbildungsteilnahme von Berufstätigen im Vergleich zum Berichtszeitpunkt 1979 verstärkt hat. Negativ schlägt sich dies insbesondere bei den Ungelernten nieder, deren Teilnahmequote an der beruflichen Weiterbildung über die Hälfte zurückgegangen ist, während die Partizipationsquoten bei den Höherqualifizierten (Meister/Personen mit Hochschulausbildung) deutlich angestiegen sind.

Tabelle 2: Die in berufliche Bildungsmaßnahmen neu eingetretenen Teilnehmer nach der Art der Maßnahme 1980 bis 1986 [17]

Jahr/Zeitraum	Fortbildung	Veränderung gegenüber Vorjahr		Umschulung	Veränderung gegenüber Vorjahr		Einarbeitung	Veränderung gegenüber Vorjahr	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%
1980. . . . .	176 467	+ 26 701	+ 17,8	37 927	+ 7 060	+ 22,9	32581	+ 3 785	+ 13,1
1981. . . . .	214 716	+ 38 249	+ 21,7	44 498	+ 9 571	+ 25,2	17 293	- 15 288	- 46,9
1982. . . . .	211 928	- 2 788	- 1,3	42 103	- 5 395	- 11,4	11 496	- 5 797	- 33,5
1983. . . . .	243 752	+ 31 824	+ 15,0	42 322	+ 219	+ 0,5	20 127	+ 8 631	+ 75,1
1984. . . . .	290 746	+ 46 994	+ 19,3	43 057	+ 735	+ 1,7	19 337	- 790	- 3,9
1985. . . . .	336 520	+ 45 774	+ 15,7	45 111	+ 2 054	+ 4,8	27 693	+ 8 356	+ 43,2
1985 Januar–September. .	230 704	+ 26 546	+ 13,0	31 153	+ 299	+ 1,0	19 933	+ 5 304	+ 36,3
1986 Januar–September. .	285 453	+ 54 749	+ 23,7	39 842	+ 8 689	+ 27,9	32 418	+ 12 485	+ 62,6

### Der Betrieb als Träger der „Qualifizierungsoffensive“

Den (sozialpatriarchalischen?) Intentionen der Arbeitgeber entsprechend, wird durch die Qualifizierungsoffensive der Lernort Betrieb als wesentlicher Träger von Bildungsmaßnahmen betont. Im Selbstverständnis der Arbeitgeber sind es die Betriebe, die ja am besten wissen, welche Qualifikationen jetzt und in naher Zukunft benötigt werden; ferner stellen sie sicher, daß die vermittelten Qualifikationen die erforderliche Praxisnähe aufweisen. Dabei „haben Maßnahmen im Bereich moderner Technologien besondere Aktualität“. [20] Werden Lehrgänge durchgeführt, dann sind die „Vorteile betrieblicher Bildungsmaßnahmen oder Maßnahmen mit Praxisanteilen in Betrieben und der Maßnahme in betrieblicher Trägerschaft“ [21] zu sehen.

Die seitens der Arbeitsverwaltung signalisierte Bereitschaft, betriebliche Maßnahmen entsprechend des anstehenden Qualifikationsbedarfs zu fördern, stieß u. a. auch auf die Bereitschaft der Unternehmer, Arbeitslose einzuarbeiten. [22] Mit einer Einschränkung: Diese Bereitschaft ist „bei den Angelernten größer als bei den Facharbeitern, allerdings nur mit Zuschüssen der Arbeitsverwaltung“. [23] Für die Gruppe der Angelernten gilt: „Die Wiederbesetzung der Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten ist der Ansatz und zugleich die Chance für die Qualifizierungsoffensive.“ [24]

Aus dieser generellen Satzung beziehen die Arbeitgeber sodann ihren Gestaltungsanspruch für die inhaltliche Strukturierung der Bildungsmaßnahmen. [25] Der Präsident des DIHT, Otto Wolff von Amerongen, drückt dies so aus: „Die Zeiten, in denen Weiterbildung in erster Linie außerhalb der Betriebe in Kurhausatmosphäre mit landschaftlich reizvollem Ambiente stattfand, sind vorbei.“ [26] Zwar räumt er den außerbetrieblichen Einrichtungen noch eine Bedeutung bei, die Expansion von Weiterbildung sieht er jedoch durch eine zunehmende Arbeitsplatznähe gerechtfertigt. [27] Die Relevanz von Praktikern (Ausbilder) selbst für die außerbetriebliche Weiterbildung von Arbeitslosen wird ebenfalls unterstrichen [28], wobei die „Qualifizierungsoffensive der Wirtschaft“ gleichbedeutend mit einer „Wende in der Umschulungspolitik“ einhergehen muß. „Die Leistungen der außerbetrieblichen Einrichtungen sind anzuerkennen, sie entsprechen jedoch den Qualifizierungsanforderungen des Arbeitsmarktes weder von der Größenordnung her, noch bieten sie die gleiche Gewähr wie die Unternehmen selbst, daß die vermittelten Nachqualifikationen tatsächlich dem Stellenangebot der Wirtschaft entsprechen. . . Dazu müssen Unternehmen die qualifizierbaren Arbeitslosen in Ausbildungsverhältnisse oder befristete Arbeitsverhältnisse zur beruflichen Nach- und Umqualifikation anstellen; die Berufsschulen müssen sie theoretisch unterweisen; die Arbeitsverwaltung muß für die Zeit der Qualifikation zu ihrem Lebensunterhalt beitragen.“ [29] Selbst der DIHT hat mittlerweile die Arbeitslosen, obwohl sie ja nicht die Adressatengruppe ihrer Weiterbildungsangebote sind, entdeckt und flankierend zur betrieblichen Qualifizierungsoffensive entsprechende Maßnahmen in das Angebotsspektrum aufgenommen. [30]

Diese Aussagen verdeutlichen nachhaltig die gesellschaftspolitische Zielrichtung in der Weise, als der Verbetrieblichung der beruflichen Weiterbildung der Vorrang eingeräumt werden soll, die Qualifikationsinhalte an betrieblichen Bedarfsstrukturen orientiert werden und die anfallenden Kosten über staatliche Mittel finanziert werden sollen. Ausgeschlossen bleiben in diesem Strategiekonzept jedoch staatliche Geltungsansprüche im Hinblick auf die Absicherung und Qualität der erworbenen Qualifikationen bzw. die externe Arbeitsmarktgängigkeit der vermittelten Bildungsinhalte.

Erinnert sei in diesem Zusammenhang an die Erfahrungen aus dem Arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm der Bundesregierung aus dem Jahr 1979 für Regionen mit besonderen Arbeitsmarktproblemen. Im Rahmen dieses Programms wurden u. a. auch Bildungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene gefördert.

Dabei zeigte sich, daß im Set aller förderungsfähigen Maßnahmen (Umschulung, Fortbildung und sonstige Qualifizierung), das Programm der sonstigen Qualifizierung präferiert wurde (84 % aller Teilnehmer). „Es überrascht nicht, daß bei Maßnahmen, die überwiegend im Betrieb und am Arbeitsplatz durchgeführt werden, das Subventionsinteresse der Unternehmer in besonderer Weise angesprochen wurde, während auf der anderen Seite gerade wegen der starken Arbeitsplatzbezogenheit eine Qualitätskontrolle und die Verhinderung von Mitnahmeeffekten besonders schwierig waren. . . Ein vorrangiges Subventionsinteresse kann jedoch bei den Maßnahmen angenommen werden, die sich kaum von den betriebsüblichen Einweisungen . . . unterscheiden oder bei denen der personelle und organisatorische Aufwand für die Qualifizierung minimal war. In einigen Betrieben erreichten Teilnehmer schon nach kurzer Zeit die volle Produktionsleistung oder arbeiteten im Akkord. Andere Teilnehmer wußten gar nicht, daß sie an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnahmen.“ [31]

Diese kritischen Anmerkungen zur Durchführungspraxis bei den „Sonstigen Maßnahmen“ wurden in Ansätzen zur Verbesserung betriebsspezifischer Qualifizierung positiv gewendet. So betont der Abschlußbericht zur Begleitforschung des Programms zwar die Relevanz der „Anlernqualifizierung“ unter betrieblichen Bedarfsaspekten; andererseits „lassen sich nur die systematisierten Qualifizierungsprozesse mit ausgegliederten praktischen und theoretischen Schulungsphasen als Bausteine für eine im strengen Sinne arbeitsmarktgängige Qualifizierung ansehen“. Gerade für die Vermittlung arbeitsmarktgängiger Qualifikationen für Arbeitskräfte unterhalb des Facharbeiterniveaus sollten Mindeststandards gelten. Die Eckpunkte dieser Standards wären praktische und theoretische Schulungsphasen, die aus der Produktion ausgegliedert sind, die zumindest betrieblich geltende Zertifizierung und die Integration in öffentlich anerkannte Aus- und Fortbildungsabschlüsse, die aufbauende Qualifizierungsschritte ermöglichen [32], aufweisen. Die betriebliche Praxis sieht jedoch anders aus. Funktionsbezogene Anpassungsfortbildung dominiert, das Lernen am Arbeitsplatz wird präferiert und staatliche Abschlüsse oder betriebsinterne Prüfungen haben ein bedeutend geringeres Gewicht. [33]

Die Betriebsbetonung der beruflichen Weiterbildung impliziert zugleich die Gefahr eines langfristigen Aushebelns außerbetrieblicher Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung. Denkbar erscheint, daß eine Stoßrichtung der „Qualifizierungsoffensive“ für Arbeitslose dahin ausgerichtet sein könnte, daß die, wie im obigen Zitat angesprochenen „noch qualifizierbaren Arbeitslosen“, sie sich wahrscheinlich ohne größere Reibungsverluste in die Qualifikations- und Produktionsprozesse eingliedern lassen, durch Bildungsmaßnahmen im Betrieb erfaßt werden; die anderen, die folglich dann unter der Rubrik „nicht mehr qualifizierbar“ subsumiert werden, den außerbetrieblichen Einrichtungen „zugesprochen“ werden. Hierdurch würden weitere Selektionsbarrieren, z. B. durch eine sinkende Akzeptanz der außerbetrieblich Weitergebildeten, errichtet, die bestehende Ungleichheiten bis auf weiteres zementieren würden, zumal wenn die Betriebe weitergehenden Einfluß auf die Teilnehmerrekrutierung für betrieblich organisierte Maßnahmen geltend machen könnten. Dies könnte ferner noch eine Unterstützung erfahren, sollte es durch die Verbetrieblichung der beruflichen Weiterbildung zur fortschreitenden Ausdifferenzierung der AFG-Bildungsmaßnahmepalette kommen, wobei mit der „Verbreiterung“ dieser Palette im Sinne einer Ausweitung kurzfristiger greifender arbeitsplatzbezogener Qualifizierungen eben solche Zugangssperren aufgebaut werden könnten. Eine derartige Segmentierung in den Bildungsmaßnahmen selbst, die zugunsten kurzfristiger Teilqualifizierungen unter pädagogischen Gesichtspunkten qualitätsmindernd wirken würde, müßte zwangsläufig negative Auswirkungen für die Randbelegschaften mit sich bringen, da das Erreichen qualifizierender und damit höherwertiger Arbeitsplätze mittels kurzfristiger Anpassungsweiterbildung ausgeschlossen bliebe. [34]

Wenn die Bedeutung des Betriebes als Lernort durch die dort stattfindende „genaue Bedarfsanalyse und folglich eine bedarfsgerechte Bildung“ [35] und die Praxisnähe „training on the job“ [36] behauptet werden, geht es bei den neuen Technologien vornehmlich um die Funktionalisierung der beruflichen Weiterbildung bei ihrer Implementation. Dabei soll der Widerstand der Arbeitnehmer gebrochen und die Akzeptanzschwelle beseitigt werden.

Daß gerade der vielzitierte Bedarf an Weiterbildung eine nebulöse Größe ist, kann einer Untersuchung des BIBB entnommen werden. „Dennoch fehlt es in den Betrieben an adäquaten Instrumentarien zur Ermittlung von Bedarfsstrukturen, wobei selbst das Weiterbildungsmanagement in Großbetrieben einräumt, daß die eingehenden Bedarfsmeldungen den betrieblichen Erfordernissen wenig Rechnung tragen und die zukünftigen Anforderungen kaum berücksichtigen.“ [37] Auch die Erfahrungen des Sonderprogramms aus dem Jahre 1979 gehen in die gleiche Richtung: Betriebe, insbesondere solche mit fehlender Weiterbildungserfahrung und Weiterbildungsinfrastruktur, sind nicht ohne weiteres in der Lage, betriebliche Qualifizierungsprogramme zu planen, zu organisieren und durchzuführen. [38]

Dies kann übersetzt doch nur heißen, daß sich längerfristige Planungsziele bei der Initiierung von Weiterbildung im Kontext der Personalpolitik kaum oder nur in geringem Umfang niederschlagen, sondern daß vielmehr ein kurzfristiges betriebswirtschaftliches Kalkül eines aktuellen Qualifizierungsbedarfs mit unmittelbarem Produktionsbezug bei der Implementation neuer Techniken der dominierende Faktor ist. Mittelfristigkeit oder sogar Langfristigkeit der Planung kann kaum erwartet werden.

Kennzeichnend dafür ist u. a. die geringe Resonanz, die die Aufrufe der BA finden, die Betriebe mögen doch ihren Qualifikationsbedarf anmelden. Der Appell: „Wir müssen rechtzeitig wissen, welche Fachkräfte benötigt werden, und wir hätten auch gern noch mehr Lehrgänge in den Betrieben“ läuft ins Leere. [39] So bedauerte Bundesarbeitsminister Blüm auf einer Pressekonferenz die Zurückhaltung der Betriebe bei der Qualifizierungsoffensive und forderte sie gleichzeitig auf, die Weiterbildung zu forcieren. Nach dem aktuellen Stand werden derzeit nur 5 Prozent der Personen in Bildungsmaßnahmen durch betriebliche Veranstaltungen erfaßt (ca. 25 Tsd. von 500 Tsd.). [40]

In der Konsequenz bedeutet nach Einschätzung des Generalsekretärs des Bundesinstituts für Berufsbildung, Hermann Schmidt, dieser Befund, daß „ohne eine erheblich stärkere Beteiligung der Betriebe an der beruflichen Weiterbildung Arbeitsloser und ohne betriebliche Weiterbildung der Un- und Angelernten . . . es eine „Qualifizierungsoffensive“, die diesen Namen verdient, nicht geben (wird). [41] Einschätzungen zum regionalisierten Qualifikationsbedarf in bezug auf Maßnahmenplanungen sind kaum möglich. Überlagert wird dies durch generelle Informationsdefizite, die ein Scheitern der Qualifizierungsoffensive durchaus möglich erscheinen lassen. [42]

Die Fixierung auf den unmittelbaren Bedarf überfordert offensichtlich die Betriebe und Kammern, selbst auch nur Hinweise zu geben . . . Abschließend ist festzustellen, daß die Arbeitsämter bei der „Qualifizierungsoffensive“ zur Zeit in erster Linie auf sich gestellt sind, und von einem „Schubeffekt“ durch die Unterstützung der Betriebe bisher nicht ausgegangen werden kann. [43]

In einer neueren betriebswirtschaftlichen Studie wird festgestellt, daß sich die betriebliche Personalpolitik als zentrale Schwachstelle bei der Initiierung von Qualifikationsmaßnahmen im Bereich neuer Technologien erweist. Gerade die traditionelle Ausrichtung von Instrumenten der Personalplanung/-entwicklung wie auch der Bildungsarbeit konterkarieren den betrieblichen Einsatz neuer Technologien und hemmen die Qualifizierung insofern, als Innovations- und Qualifizierungsschübe nicht ausreichend vorbereitet sind. Dies ist auf folgende Problemfelder rückführbar:

- mangelnder innerbetrieblicher Informationstransfer führt dazu, daß den betrieblichen Bildungsabteilungen die notwendigen Informationen über den Entwicklungsstand der Technik fehlen und somit die betriebliche Bildung vom jeweiligen Entwicklungsstand abgekoppelt stattfindet;
- im Rahmen der Personalentwicklungs-Planung fehlen die geeigneten Methoden und Instrumente, um den Bedarf an Anpassungsqualifizierung im Kontext mikrocomputerspezifischer Anforderung bestimmen zu können;
- selbst ein ausreichend vorhandenes „know-how“ bei bildungsrelevanten Informationen schafft Probleme bei der curricularen Umsetzung in Maßnahmen. [44]

So ist es zu verstehen, daß sich die Betriebe erst mal das nehmen, was sie unmittelbar brauchen, und das so, wie sie es für richtig halten. Was darunter zu verstehen ist, soll folgendes Beispiel für eine schmal angelegte Qualifizierung mit kurzem Zeitrahmen und unmittelbarem Verwertzusammenhang veranschaulichen.

#### „Maschinenbedienung – Abgratpressen“ [45]

Unterweisungsinhalte	Zeitwert in Wochen
1. Einführung in die betriebliche Serienproduktion <ul style="list-style-type: none"> <li>– Produktvorstellung</li> <li>– betriebliche Funktion</li> <li>– Zusammenwirken der Bereiche</li> <li>– betriebliche Vordrucke</li> <li>– Qualitätssicherung</li> </ul>	1
2. Einführung in die Maschinenkunde <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufgaben und Funktionen der Maschinen</li> <li>– Warten der Maschinen</li> <li>– Sicherheitseinrichtungen</li> <li>– Werkzeuge und Werkzeugwechsel</li> <li>– Werkstoffgrundlagen</li> </ul>	1
3. Beschicken und einstellen von Magazinen sowie An- und Abtransport von Teilen	1
4. Bedienen von Abgratpressen zum Entgraten von Schmiede-, Preß-, Guß-, Druckguß- oder Spritzgußteilen, insbesondere unter Berücksichtigung des richtigen Einlegens der Teile, der Späne- und Abfallfreiheit der Abgratschneide, der Standzeit der Schnittwerkzeuge, des zulässigen Grats, der Sicherheitseinrichtungen sowie der vorgesehenen Ausbringung	6
5. Kontrolle der gefertigten Werkstücke durch <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sichtprüfung und ggf. Prüfen mit Lehren und Schablonen</li> </ul>	1
6. Pflege und Warten der Maschinen durch <ul style="list-style-type: none"> <li>– Reinigen, Abschmieren und ggf. Versorgung mit Kühlschmiermitteln, Nachstellen von Maschinenfunktionen</li> </ul>	1
7. Pflege und Auswechseln von Werkzeugen <ul style="list-style-type: none"> <li>– Reinigen von Werkzeugen</li> <li>– Auswechseln von Werkzeugen bzw. Mithilfe beim Auswechseln</li> <li>– Nachstellen von Werkzeugen</li> </ul>	1
8. Zusammenarbeit mit Meistern und Vorarbeitern bzw. Kollegen, z. B. bei Schadensmeldungen oder Produktionsumstellungen (begleitend zu vermitteln)	–
Summe/Wochen	12

#### Schlußbemerkungen

Die gegenwärtige Stoßrichtung der Qualifizierungsoffensive bezieht sich auf das Ziel der Abschöpfung staatlicher Subven-



tionen bei der Rekrutierung kurzfristig verwendbarer Randbelegschaften. Es gehört zum hegemonial-ideologischen Charakter dieser Strategie, daß die Arbeitgeberorganisationen unter dem Leitmotiv „Subsidiarität“ ihre partikularen Interessen autonom durchsetzen. Die Zurücknahme staatlicher Geltungsansprüche begründete die ehem. Bundesbildungsministerin D. Wilms so: „Ich halte es für eine ideologisch motivierte Fehleinschätzung, zu glauben, allein der Staat sei in der Lage, einen objektiven Weiterbildungsbedarf zu definieren... Staatliches Handeln muß sich auch in der Weiterbildung am Prinzip der Subsidiarität ausrichten... Ich denke, daß der Ordnungsrahmen des Marktes am ehesten eine zufriedenstellende Versorgung mit Weiterbildungsangeboten sicherstellen kann. In vielen Bereichen der Weiterbildung funktioniert heute auch dieser Ordnungsrahmen. Genannt seien nur die Fahrschulen oder aus dem Bereich der Freizeit die Tanzschulen oder viele Bereiche der beruflichen Weiterbildung.“ [46]

Die im Zusammenhang mit der Qualifizierungsoffensive eingeforderten staatlichen Rahmenbedingungen sind jedoch der einzelbetrieblichen Systemrationalität angepaßt bzw. untergeordnet. In der Perspektive der betrieblichen Qualifizierungsprogramme gilt nach wie vor das Prinzip der Kurzfristigkeit, nur diesmal als Tagesaufgabe in Permanenz. Bei der Formulierung von Qualifikationsanforderungen hat sich die Linie „Qualifizierung folgt der Technik“ in Richtung „Qualifizierung begleitet die Technik“ verschoben. Der dabei auftretende Qualifizierungsbedarf entspricht dabei eher marginalen Formen von Weiterbildung, die sich zumeist im Prozeß betrieblicher Umstellungen herauskristallisieren. Eingebunden bleibt dieser ornamentale Charakter von Weiterbildung aber in längerfristige Personalentwicklungsstrategien, deren Ergebnisse die innerbetriebliche Belegschaftsspaltung sind. [47]

Die mit Implementation neuer Technologien eingeforderte individuelle Weiterbildungsbereitschaft zielt u. a. auf die Akzeptanz dieser Technik ab. „Durch Aufklärungsanstrengungen und Weiterbildungsaktivitäten sollte es gelingen, klarzumachen, daß moderne Technik kein anonymer Angstgegner ist. Dann erübrigt sich auch die aktuelle Forderung mit der Einführung neuer Techniken die Mitbestimmung zu erweitern.“ [48]

Jedoch: „Es ist noch nicht viel gewonnen, wenn die sogenannten Akzeptanzprobleme gelöst sind. Wer akzeptiert, ist noch nicht überzeugt. Eines der wesentlichen Ziele der Weiterbildung muß es daher sein, eine positive Einstellung zu den neuen Technologien zu erreichen, damit auch die Nachteile verstanden werden.“ [49] Was hier als Aufklärung tituliert wird, ist in Wirklichkeit der Schritt in die Zukunft mit einem Bildungskonzept, das einen Diskussionsstand vor dem Strukturplan für das Bildungswesen aus dem Jahre 1970 restaurieren möchte. [50]

Die gegenwärtige Weiterbildungspolitik und hierin eingeordnet die Qualifizierungsoffensive ist gegenwärtig nicht primär als Risikominderung bei sozialen Problemen unterprivilegierter Gruppen anzusehen, sondern reduziert sich auf die Herabsetzung politischer Risiken, die durch benachteiligte Sozialgruppen entstehen können. Staatliche Befriedungsstrategie durch Intervention und Krisenmanagement steht im Vordergrund einer Qualifizierungspolitik, die rein an ökonomischen Verwertungsinteressen orientiert ist. [51]

Zur Einschätzung der „Qualifizierungsoffensive“ erscheint es notwendig zu sein, zwischen zwei Qualifizierungsoffensiven zu unterscheiden, wobei der erste über die zweite dominiert, was nicht immer so gesehen wird. [52]

Qualifizierungsoffensive 1 ist die, die unter der Regie und Kontrolle der Betriebe stattfindet. Sie orientiert sich an der rigorosen Durchsetzung neuer Technologien. In sie investieren die Arbeitgeber jährlich steigende Summen. Randbelegschaften sind davon kaum tangiert, allerdings ein steigender Prozentsatz an Facharbeitern.

Qualifizierungsoffensive 2 ist die, die unter der Regie der Bundesanstalt für Arbeit läuft. Sie richtet sich vornehmlich an Arbeitslose und setzt im Schatten der betrieblichen Entwicklung ebenfalls auf die neuen Technologien. Sie ist für die Arbeitgeber nur insoweit von Interesse, als sie den von ihnen gesteckten Zielen nicht entgegensteht und fallweise in das Konzept der eigenen Qualifizierungsoffensive integriert werden kann. Vorrangig ist ihre Rahmenfunktion, so wie es in der Antwort der Bundesregierung auf eine große Anfrage der SPD zur beruflichen Weiterbildung zum Ausdruck gelangt: „In der beruflichen Weiterbildung kommt es weniger auf „Steuerung“ als auf angemessene Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines nachfrage- und zugleich bedarfsorientierten Angebots an.“ [53]

Beide Offensiven haben ihren Schnittpunkt dort, wo die diagnostizierte Förderungsfähigkeit eines spezifischen Personenkreises mit betrieblichen Interessen im Einklang steht. Dabei besteht jedoch die Gefahr, „daß die berufliche Weiterbildung im Rahmen der Qualifizierungsoffensive noch stärker als bisher auf eine kurzfristige Vermittlungshilfe, auf eine Reparaturmaßnahme reduziert wird“. [54]

Die Chancen einer Qualifizierungsoffensive, die jedoch in eine breiter angelegte „Berufsbildungsoffensive“, komplementär flankiert durch eine arbeitsplatzschaffende Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, eingebettet werden muß, liegen auf den Ebenen einer Neubestimmung von beruflicher Weiterbildung im Sinne einer Ausrichtung auf umfassende Qualifizierung bei gleichzeitiger Zurückdrängung der Vermittlung prozeßspezifischer Fähigkeiten. Die in den „neuen Produktionskonzepten“ (Kern/Schumann) angedeutete Re-Professionalisierung der Produktionsarbeit mit ganzheitlicherem und komplexerem Zuschnitt der Arbeitsaufgaben zeigen hier mögliche Gestaltungsspielräume in Teilbereichen industrieller Produktion auf.

Einhergehen muß dies jedoch mit dem extensiven Ausschöpfen „der im Zusammenhang mit den neuen Technologien erweiterten Gesamtmasse qualifizierter Funktionen für komplexere Arbeitsplatzdefinitionen für möglichst viele Arbeitskräfte“. [55]

Durchbrochen werden muß dabei die vorherrschende Personalrekrutierungsstrategie der Unternehmer. Konzepte der Aus- und Fortbildungspolitik in dieser Strategie, die sich bei der Rekrutierung und Qualifizierung von Personal nach administrativen und marktbezogenen Funktionsbereichen hierarchisch-vertikal differenzieren, müßten durch eine umgekehrte Strategie in Richtung komplexerer und horizontal-integrierter Arbeitsaufgaben ersetzt werden. [56]

Die „Qualifizierungsoffensive“ in ihrer aktuellen Verfassung ist ein Ausdruck der „bildungspolitischen Wende“ der Konservativen. Ihres ideologischen Mantels entkleidet, stellt sie sich als betriebliche Variante der Durchsetzung und Implementation neuer Technologien dar. Ihr Ziel ist die uneingeschränkte betriebsbezogene Verwertung von Qualifikationen bei Minderung des Kostenrisikos und weitgehender Zurückhaltung des Staates im Weiterbildungssektor.

Der Widerspruch zwischen den Anstrengungen der Arbeitgeber, auf gesellschaftlicher Ebene Einfluß geltend zu machen und die öffentliche Qualifizierungsoffensive in ihrem Sinne zu lenken, und dem doch geringen Interesse der Einzelbetriebe an der Durchführung von Auftragsmaßnahmen für die Bundesanstalt löst sich auf in den Widerspruch zwischen Gesamtinteresse und Einzelinteresse. Handlungsbedarf für den Betrieb kann z. B. gegeben sein, wenn brachliegende Kapazitäten zu füllen sind oder ein Personalbedarf durch Arbeitsplatzwachstum entsteht. Die Bereitstellung eines Qualifikationsreservoirs vor den Toren verlangt nicht das einzelbetriebliche Engagement, im Gegenteil, schließt es unter Kostengesichtspunkten sogar aus; gefragt ist vielmehr eine Sozialisierung des Kostenaufwandes. [57]

In den Argumentationsmustern und Begründungen der Arbeitgeber ist besagte „Wende“ mit sozialpolitischem Akzent (Ar-



beitslose) eher „Rotation“, sind es doch die immer gleichen Machtansprüche, die im Rahmen der Qualifizierungsoffensive ihre Durchsetzung erfahren, wenngleich die Argumentationsstränge „verfeinert“ wurden. Es bleibt abzuwarten, sollte die Qualifizierungsoffensive nicht in gewünschtem Maße greifen, somit die an sie geknüpften Effekte ausbleiben, was jenseits dieses Programmes an staatlich-geförderter beruflicher Weiterbildungspolitik dann zu erwarten ist?

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. hierzu u. a. die Untersuchung des IAB; Hofbauer, H./Dadzio, W.: Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose. In: MittAB, Heft 2, 1984, S. 183–200.
- [2] Vgl. dazu u. a.: Wilms, D.: Eine Qualifizierungsoffensive muß einem partiellen Facharbeitermangel vorbeugen. Die berufliche Weiterbildung ist eine Zukunftsinvestition für die Wirtschaft. In: Handelsblatt vom 31.12.85; Staudt, E.: Eine gewaltige Investition in das Humankapital. Plädoyer für eine Weiterbildungsoffensive durch die Tarifparteien. In: FAZ vom 8.2.1986. Richter, J.: Der Ruf nach Weiterbildung ist bisher nicht angekommen. Die „Offensive“ der Bundesanstalt – eine erste Bilanz. In: Frankfurter Rundschau vom 26.6.1986. Hilgenberg, D.: Therapie gegen die Berliner Krankheit. Eine Qualifikationskampagne soll die Wirtschaft wieder in Schwung bringen. In: Die Zeit vom 8.8.1986. Engelen-Kefer, U.: „Qualifizierungsoffensive“ allein haßt noch keine Arbeitsplätze. In: Frankfurter Rundschau vom 14.10.1986.
- [3] Entschließung des Verwaltungsrates der BA. In: ANBA, 1985, Heft 8, S. 1047.
- [4] Sozialbericht 1986, hrsg. vom BMA, Bonn 1986, S. 13 ff.
- [5] Ebenda, S. 579.
- [6] Vgl. Frankfurter Rundschau vom 22.2.84: Für berufliche Fortbildung ist bald kein Geld mehr da.
- [7] Vgl. DIHT (Hrsg.): Aktuelle Informationen zur Weiterbildung, 12, 1986, S. 2.
- [8] Vgl. Wanner, K.: Weiterbildung – der neue Bedarf, die neue Ungleichheit. Geschichte und Stoßrichtung der konservativen Weiterbildungsoffensive. In: Demokratische Erziehung, Heft 5, 1986, S. 22.
- [9] Individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung; hier: Aktuelle Hinweise zum Aktionsprogramm „Berufliche Bildung und Bestätigung“. In: ANBA, Heft 4, 1986, S. 579.
- [10] Vgl. Görs, D.: Betrieblich-unternehmerische Weiterbildung eine Herausforderung der Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 10, 1986, S. 222 ff.
- [11] Demgegenüber stellt sich die Position der Gewerkschaften vergleichsweise defensiv dar. Erst 1 1/2 Jahre nach der „Gemeinsamen Empfehlung von DHKT, DIHT und BA für die Zusammenarbeit der Organisation beruflicher Bildungsmaßnahmen“ vom Februar 1985 einigten sich die Gewerkschaften mit der BA ebenfalls auf eine gemeinsame „Empfehlung“ (August 1986); vgl. DIHT (Hrsg.): Aktuelle Information zur Weiterbildung, 8–9, 1986, S. 2. Das bfw des DGB in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung veranstaltete erst im September 1986 einen Kongreß/Fachtagung mit dem Thema „Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse“. Vgl. dazu das Heft 10, 1986, Gewerkschaftliche Bildungspolitik.
- [12] Baethge, M./Oberbeck, H.: Zukunft der Angestellten: Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt/Main 1986, S. 341 und 346.
- [13] Kern, H./Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung. Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.
- [14] Dringend berücksichtigt werden muß in der Fachöffentlichkeit der Hinweis von Lutz: „Die von Kern und Schumann betrachteten Branchen repräsentieren mit max. 0,8 bis 0,9 Mill. Beschäftigten nicht einmal ein Fünftel der gesamten Industrie.“ In: Lutz, B.: Wie neu sind die „neuen Produktionskonzepte?“. In: Soziologische Revue, Heft 9, 1986, S. 238–243, hier 240.
- [15] Vgl. Lauritzen, G.: Die Rolle der betrieblichen Weiterbildung in der Qualifizierungsoffensive der Bundesanstalt für Arbeit. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 10, 1986, S. 234 ff.; dazu auch Heimann, K.: Nürnberg als Ausbildungskasse der Arbeitgeber. Qualifizierungsoffensive der Arbeitsämter. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 10, 1986, S. 252.
- [16] Vgl. ANBA, Heft 11, 1986, S. 1483.
- [17] Ebenda, S. 1483.
- [18] Vgl. Schmid, G./Semmlinger, K.: Instrumente gezielter Arbeitsmarktpolitik, Königstein/Ts. 1980, S. 72 ff.
- [19] Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1985. Vorläufiger Abschlußbericht, München 1985 (noch nicht veröffentlicht).
- [20] Vgl. Runderlaß der BA 5530/5531/1012 vom 21.2.1986, a.a.O., S. 579.
- [21] Vgl. ebenda, S. 579.
- [22] Herzog, G.: Individueller Schutz gegen Arbeitslosigkeit. In: Der Arbeitgeber, Heft 6, 1986, S. 196.
- [23] Vgl. ebenda, S. 196.
- [24] Geer, R.: Vorschläge von Gesamtmetall. In: Der Arbeitgeber, Heft 6, 1986, S. 193.
- [25] Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive. Die Hilfen der Arbeitsämter für Betriebe, Köln 1986, S. 81.
- [26] DIHT (Hrsg.): Herausforderung Technologie. Neue Aufgaben für die berufliche Weiterbildung. Bonn 1986, S. 12.
- [27] Vgl. ebenda, S. 12.
- [28] Vgl. Aktuelle Informationen zur Weiterbildung, Heft 10, S. 10.
- [29] Ebenda, S. 11.
- [30] DIHT (Hrsg.): IHK-Weiterbildung für Arbeitslose. Qualifizierungsbeispiele für einen neuen Start, Bonn 1986.
- [31] Garlichs, D./Maier, F.: Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung. In: Scharpf, F. W. u. a. (Hrsg.): Aktive Arbeitsmarktpolitik. Erfahrungen und neue Wege, Frankfurt/Main 1982, S. 109.
- [32] BMA (Hrsg.): Qualifizierung im Betrieb als Instrument der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik, Endbericht der Begleitforschung zum Schwerpunkt 1 des Arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms, Endbericht, München 1983, S. 363.
- [33] Vgl. Winter, H./Tholen, H. H.: Schwerpunkte zukunftsorientierter Weiterbildung. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Band 90, Köln 1983, S. 32.
- [34] Vgl. Dobischat, R./Giesbrecht, A.: Leere Versprechungen – oder Retter in der Not? Überlegungen zu Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose. In: Dobischat, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Weiterbildung, Hagen 1986, S. 83 ff.
- [35] Vgl.: Institut der deutschen Wirtschaft: 10 Thesen zur Weiterbildung, Köln 1986, S. 4.
- [36] Vgl. ebenda, S. 7.
- [37] Vgl. Berdeleben v., R. u. a.: Strukturen betrieblicher Weiterbildung – Ergebnisse einer empirischen Kostenuntersuchung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1986 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 83, S. 47).
- [38] Vgl. Garlichs, D./Maier, F.: Berufliche Weiterbildung und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 11. Jg. Sonderheft, März 1982, S. 56.
- [39] Franke, R.: Fachkräftebedarf rechtzeitig mitteilen. In: ANBA, Heft 10, 1985, S. 1281.
- [40] Vgl. dazu: „Die Welt“ vom 2.12.1986: „Qualifizierte Mitarbeiter stets gefragt“.
- [41] BMW (Hrsg.): Schlüsselqualifikationen und Weiterbildung. Studien Bildung Wissenschaft, 36, Bad Honnef 1986, S. 32.
- [42] Vgl. ebenda, S. 32. Ansätze zur Problemlösung sieht Schmidt im Aufbau von Weiterbildungskapazitäten als Mittel der Infrastrukturverbesserung (Ablösung der „stop and go-Politik“ durch eine kontinuierliche Förderungspolitik), Schaffung von zusätzlichen Beratungskapazitäten zwecks Beseitigung von Informationsdefiziten, Aufbau von Weiterbildungsverbänden (Kombination verschiedener Lernorte).
- [43] Engelen-Kefer, U.: Arbeitsmarkt und technologische Entwicklung – Anforderungen an die Weiterbildung –. Referat anlässlich der Eröffnung der Fachtagung „Weiterbildung und Arbeitnehmerinteresse“, Bestandsaufnahme und Perspektive. (15./16.8.86 in Dortmund), vervielf. Manuskript, S. 31/32.
- [44] Vgl. dazu Schepanski, N.: Mikroelektronik und Facharbeiterqualifikation. Grundlagen für eine Personalentwicklung bei der Einführung neuer Technologien. Berlin 1986, S. 175 ff.
- [45] Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Qualifizierungs- und Beschäftigungsoffensive. Die Hilfe der Arbeitsämter für Betriebe, Köln 1986, S. C26.
- [46] Wilms, D.: Wissenstransfer ist Grundlage des Fortschritts. In: DIHT (Hrsg.): Herausforderung Technologie, a.a.O., S. 35–36.
- [47] Vgl. Baethge, M./Oberbeck, H.: a.a.O., S. 344 ff.

- [48] Amerongen v., Otto Wolff: Herausforderung Technologie: a.a.O., S. 9.
- [49] Ders. In: Die Zukunft gestalten. Dynamik durch Weiterbildung. In: DIHT (Hrsg.): Dynamik der Weiterbildung, Bonn 1985, S. 24.
- [50] Vgl. Wanner, K.: a.a.O., S. 26.
- [51] Vgl. Görs, D.: a.a.O., S. 222/223.
- [62] So z. B. von Markert, der beides in eins setzt und u. a. die Diskussion um die Neuordnung der Elektroberufe umstandslos in Beziehung zur öffentlichen Qualifizierungsoffensive setzt. Vgl. dazu Markert, W.: Qualifizierungsoffensive — Theoretische Begründung und praktische Relevanz für die berufliche Erwachsenenbildung. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Heft 17, 1986, S. 126–138. Anders dagegen argumentieren Ehmann/Sauter, wenn sie sich auf die staatliche Dimension von Weiterbildungsprogrammen konzentrieren und im Namen einer gesamtwirtschaftlichen Systematik die Qualifizierungsanstrengungen gleichermaßen abgestimmt auf Beschäftigte und Arbeitslose ausgelegt sehen wollen. Vgl. dazu Ehmann, Ch./Sauter, E.: Beschäftigungswirksame Weiterbildung, Sonderveröffentlichung des BIBB, Berlin und Bonn 1986.
- [53] BMW (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung. Antwort der Bundesregierung auf eine große Anfrage. In: Bildung Wissenschaft Aktuell, 9, 1986, S. 5.
- [54] Sauter, E.: Weiterbildung in Betrieben und außerbetrieblichen Einrichtungen — Bestandsaufnahme — Referat auf der Fachtagung des bfw und der Hans-Böckler-Stiftung „Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse“, vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1986, S. 18.
- [55] Kern, H./Schumann, M.: a.a.O., S. 324.
- [56] Vgl. Baethge, M./Oberbeck, H.: a.a.O., S. 397 ff.
- [57] Eine differenzierte Betrachtung dieses Zusammenhangs kann nur im Rahmen einer weitergehenden Analyse der Qualifizierungsoffensive zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen werden.

Heinrich Althoff

## Veränderte Berufsstrukturen durch Wechsel nach der Ausbildung

Unmittelbar nach Beendigung der Berufsausbildung vollzieht sich ein rasch ablaufender Anpassungsprozeß der Berufsstrukturen des Ausbildungssystems an die des Beschäftigungssystems. Aus den individuellen Berufswechseln gehen vor allem große Ausbildungsberufe als Verlierer hervor, während zu den Gewinnern insbesondere eine Vielzahl kleiner Berufe gehört. Durch besondere Stabilität zeichnen sich technische Berufe mit hohem Spezialisierungsgrad aus.

Untersuchungen zu Disparitäten zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem gehören zu den wiederkehrenden Themen der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktforschung. [1] Nicht eben geschmälert wurde das Interesse an solchen Studien durch den Mangel an Ausbildungsplätzen in den vergangenen Jahren und dem daraus resultierenden Verdrängungswettbewerb unter den Jugendlichen; ein Verdrängungswettbewerb, der heute, beim Übergang der geburtenstarken Jahrgänge ins Beschäftigungssystem, bereits um Arbeitsplätze ausgetragen wird.

Doch Verdrängungsprozesse sind sicherlich nur eine und wahrscheinlich nicht einmal die wesentlichste Ursache bestehender Ungleichgewichte. Denn selbst dort, wo nach der Zahl unerfüllter Berufswünsche zu urteilen, ein akuter Mangel an Ausbildungsplätzen herrscht, signalisieren häufig rasche Abwanderung nach der Lehre, oder die mit Reproduktionserfordernissen nicht mehr in Einklang zu bringenden Nachwuchsquoten, statt eines Mangels eher ein Überangebot an Ausbildungsplätzen. Andere Berufe — selbst solche mit notorischem Mangel an einschlägig ausgebildeten Fachkräften und guten Übernahmechancen nach der Lehre — bekommen kaum Auszubildende. Scheinen bei einigen Berufen die Berufswünsche der Jugendlichen das Angebot an Ausbildungsplätzen zu bestimmen, ja zu deformieren, so bedurfte es bei anderen erst der durch den Mangel an Ausbildungsplätzen deformierten Berufswünsche, um die Nachfrage der Betriebe zu decken.

Bereits unmittelbar nach der Ausbildung beginnen sich die Disparitäten unter dem Einfluß einer außerordentlich starken Fluktuation zwischen den Berufen aufzulösen, eine Fluktuation, die angesichts relativ starrer Ausbildungsstrukturen erforderlich ist, um die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche des Beschäftigungssystems mit Nachwuchskräften zu versorgen. Die durch die Wanderungsbewegungen sich ändernden Berufsstrukturen sind Gegenstand der vorliegenden Analyse. Nicht der Berufswechsel als individuelles Phänomen, sondern die Veränderung der Berufe durch diesen Wechsel, das heißt, die unausgeglichene Wanderungsbilanzen der jeweiligen Berufe; stehen im Mittelpunkt der Betrachtung.

### Methodisches Vorgehen

Die berufsspezifischen Umschichtungen werden für einen fünfjährigen Zeitraum dargestellt, beginnend mit dem Abschluß einer betrieblichen Berufsbildung. Zu diesem Zweck werden Daten aus der Berufsbildungs- und Beschäftigtenstatistik zu berufstypischen beziehungsweise Abstromprofilen verdichtet, die Rückschlüsse auf einige mögliche Ursachen der Umschichtung zulassen.

Die Profile bestehen aus jeweils fünf Veränderungsraten, die aus den Quotienten der Zahl erfolgreicher Prüfungsteilnehmer von fünf Prüfungsjahrgängen eines Berufs (Berufsbildungsstatistik 1980 bis 1984) sowie der Zahl aller im Beruf vorfindbaren Fachkräfte [2] von fünf Altersjahrgängen (19- bis 23jährige) aus der Beschäftigtenstatistik (1983) ermittelt wurden. Sofern ein Beruf — es wird grundsätzlich von Berufsordnungen (Dreistellern) ausgegangen — über keinen Zugang von Seiten des Ausbildungssystems verfügt, wurden die Veränderungsraten aufgrund der Zahl der zugewanderten Fachkräfte in den jeweiligen Altersjahrgängen errechnet. [3]

Die berufsspezifischen Profile aller hinreichend besetzten Berufe (163) wurden einer Clusteranalyse unterzogen und dabei vier charakteristische Profile gewonnen, die für vier Gruppen von Berufen stehen. Die berufliche und geschlechtsspezifische Zusammensetzung dieser Gruppen sowie einige weitere Eigenschaften werden genauer erörtert.

### Ergebnisse der Analyse

Wird die demographische Entwicklung berücksichtigt, so nimmt im fünfjährigen Untersuchungszeitraum die Summe der Fachkräfte aller untersuchten Berufe leicht ab. Auffallend ist der vor allem durch Wehr- und Zivildienst verursachte vorübergehende Rückgang, der etwa im zweiten Jahr nach der Abschlußprüfung seinen Höhepunkt erreicht. Abnahmen resultieren auch aus Arbeitslosigkeit, Fortbildung und Umschulung sowie durch den Übergang ausgebildeter Fachkräfte zu solchen von der Beschäftigtenstatistik nicht mehr erfaßten Gruppen, zu den Beamten oder den Selbständigen.

Nach den hier vorgenommenen Kalkulationen dürften unmittelbar nach der Abschlußprüfung gut vier Fünftel (83 %) der Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Dieser Anteil sinkt nach dem ersten Jahr auf 75 Prozent, nach dem zweiten auf 71 Prozent und beginnt dann wieder zu steigen, im dritten Jahr auf 73 Prozent und im vierten auf 80 Prozent. [4]

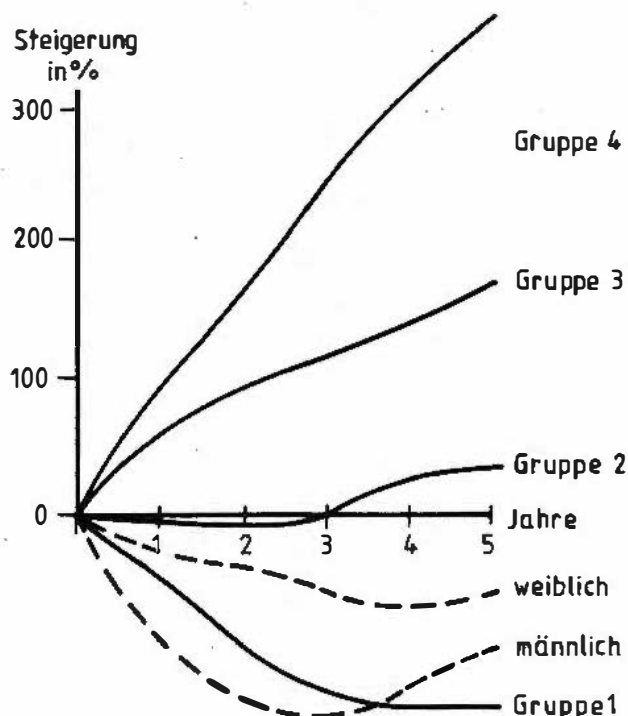
Wesentlich ausgeprägter als die hier nicht näher diskutierbaren Veränderungen bei den jugendlichen Erwerbstätigen insgesamt sind die Entwicklungen bei den einzelnen Berufen: Von den untersuchten 163 Berufen (Berufsordnungen) weist im fünfjährigen Untersuchungszeitraum ein Drittel (57) deutlich steigende Zahlen von Fachkräften auf. Diese Zunahmen gehen zu Lasten eines weiteren guten Drittels (62), dessen Fachkräftezahlen deutlich fallen. Die restlichen 44 Berufe weisen nur geringfügige Zu- bzw. Abnahmen auf. Die Berufe mit zunehmender Zahl von Fachkräften sind insgesamt recht inhomogen. Sie wurden von der Clusteranalyse in zwei Gruppen mit mittleren und hohen und eine Restgruppe mit sehr hohen Steigerungsraten zerlegt.

#### Verluste überwiegend bei großen Berufen

Die erste der hier zu betrachtenden Gruppen ist die mit der fallenden Zahl von Fachkräften. Sie setzt sich aus Berufen zusammen, die zu Beginn der Untersuchungsperiode beinahe doppelt so viele Fachkräfte pro Beruf aufweisen, als es dem Durchschnitt entspricht, und sind damit wesentlich größer als die Berufe aller übrigen Gruppen. — Anfangs verfügt die Gruppe über gut zwei Drittel (69 %) aller Fachkräfte, am Ende der Untersuchungsperiode nur noch über 46 Prozent, das heißt, ein Drittel von ihnen wandert aus diesen Berufen ersatzlos ab. Sie sind somit mittel- oder unmittelbarer Zulieferer für all jene Berufe, die selbst nicht oder nicht ihrem Bedarfe entsprechend ausbilden. — Die Abwanderung ausgebildeter Frauen vollzieht sich noch etwas rascher: Waren zu Beginn des Untersuchungszeitraums 53 Prozent aller weiblichen Fachkräfte der ersten Gruppe von Berufen zuzuordnen, so sind es an dessen Ende nur noch 30 Prozent (Männer 81 % und 60 %).

Die Gruppe besteht ganz überwiegend aus Berufen des gewerblichen Bereichs, und zwar auch aus einigen, die als nicht eben unattraktiv gelten können: Tierpfleger, Gärtner, Mechaniker, Kraftfahrzeug-, Landmaschinen-, Feinmechaniker und Fernmeldehandwerker. In der Mehrzahl finden sich hier allerdings Berufe, die weniger gefragt sind: Gas- und Wasserinstallateur, Schlosser, Bäcker, Bekleidungsfertigerin, Drogistin, Verkäuferin, Tankwart, Friseurin und Hauswirtschafterin. [5] (Es wird jeweils der Berufsordnung am ehesten entsprechende Ausbildungsberuf genannt.)

#### Entwicklung der Berufe nach Abschluß der Berufsausbildung



Wandern die jungen Fachkräfte aus den letztgenannten Berufen ersatzlos ab, so erscheint das plausibel. Der Wechsel läßt sich zwanglos als Korrektur eines nur halbherzig — aufgrund unpräziser Berufsvorstellungen oder mangels besserer Alternativen — eingeschlagenen Berufsweges interpretieren. Weniger einleuchtend ist der, auch unter Berücksichtigung des Wehr- und Zivildienstes ablaufende Schrumpfungsprozeß bei solchen Berufen, die zum Zeitpunkt der Berufswahl sicher nicht nur als zweitbeste Lösung akzeptiert wurden.

Bei der Abwanderung aus den großen Metall- und Elektroberufen des Handwerks handelt es sich um die mittel- oder unmittelbare Versorgung einer Palette weniger gefragter oder kleiner Berufe; besonders aber um industrielle Berufe, in denen in unterdurchschnittlichem Maße ausgebildet wird. — Bei den kleinen Berufen fehlt es wegen deren geringer Bekanntheit häufig wohl einfach an einer hinreichenden Nachfrage seitens der Jugendlichen. Andererseits ist die Bedarfsdeckung per Ausbildung für die Betriebe besonders kostenaufwendig, weil für eine geringe Zahl von Auszubildenden jeweils gesonderte berufsspezifische und organisatorische Vorkehrungen getroffen werden müssen.

Entscheidend für die Abwanderung ist jedoch die unterdurchschnittliche Nachwuchsausbildung mittelgroßer und großer Betriebe (ca. 100 Beschäftigte und mehr). [6] Ursache sind innerbetriebliche Strukturunterschiede: Im Unterschied zu Kleinbetrieben sind die Arbeitsabläufe schon weitgehend formalisiert. Eine entsprechende Formalisierung ist somit auch für die Berufsausbildung notwendig (z. B. hauptberuflicher Ausbilder, Lehrwerkstatt), die vor allem bei den mittelgroßen Betrieben, angesichts der vergleichsweise geringen Zahl erforderlicher Nachwuchskräfte pro Ausbildungsberuf, aber recht kostspielig wird. [7] — Weit Kleinbetriebe vornehmlich dem Handwerk und Mittel- wie Großbetriebe eher der Industrie zuzuordnen sind, und beide Bereiche weder in ihren Berufsstrukturen noch in deren quantitativen Ausprägungen übereinstimmen, geht tendenziell mit dem Wechsel vom Kleinbetrieb zum Mittel- oder Großbetrieb auch eine Umschichtung in den Berufsstrukturen einher.

Mangelnde Nachfrage nach bestimmten Berufen sowie der hohe Kostenaufwand bei der Ausbildung gegebenenfalls nur einzelner Jugendlicher in kleinen Berufssparten können vermieden werden, wenn die Ausbildung — soweit das mit den späteren Einsatzgebieten noch zu vereinbaren ist — in möglichst wenigen und von den Jugendlichen besonders bevorzugten Ausbildungsberufen erfolgt. Eine dem tatsächlichen Bedarf entsprechende berufsspezifische Aufteilung der Jugendlichen verlagert sich unter diesen Voraussetzungen tendenziell von der Berufseinstimmung bei Lehrbeginn auf die Zeit nach Abschluß der Berufsausbildung. Kostengesichtspunkte der Betriebe und Berufsverbände der Jugendlichen führen somit zu einer Konzentration der Jugendlichen auf andere Berufe, als es den eigentlichen betrieblichen Erfordernissen entspricht.

Was sich als ersatzlose Abwanderung aus einigen großen Metall- und Elektroberufen, vor allem solchen des Handwerks, darstellt und als Versorgung eines breiteren beruflichen Umfeldes eingestuft wurde, ist sicher auch als Artefakt einer Berufsklassifikation zu interpretieren, die nicht nur im Metallbereich relativ homogene Tätigkeitsstrukturen in eine Vielzahl eng verwandter Einzelberufe zerlegt, und derart einen Berufswechsel auch dort signalisiert, wo die Betroffenen ihn nicht in allen Fällen als solchen bezeichnen würden. [8] — Eine weitere Schwierigkeit bei der Beurteilung beruflicher Umschichtungen ist, neben der Diffusion in artverwandte Berufe und deren Versorgung, die Versorgung der unteren bis mittleren Ebene der Betriebs-hierarchien mit Nachwuchs.

Von den Jugendlichen wird nicht eben selten eine betriebliche Berufsausbildung als Basisqualifikation für eine gegebenenfalls

mehrere Stufen umfassende, über berufliche und schulische Stationen aufsteigende Karriere betrachtet (Vorarbeiter, Meister, Techniker, Ingenieur). Vor allem die großbetriebliche Ausbildung in den Elektro- und Metallberufen dürfte jene Generalisten heranziehen, die, ähnlich wie Volkswirte und Juristen, die höheren, die unteren und mittleren Ebenen des betrieblichen Managements besetzen. [9]

#### Stabile Berufsstrukturen bei technischen Berufen

Die zweite große Gruppe von Berufen (44 Berufsordnungen) hat näherungsweise stabile Strukturen. Hinsichtlich der durchschnittlichen Zahl von Fachkräften pro Beruf handelt es sich um solche von knapp durchschnittlicher Größe, die am Anfang der Untersuchungsperiode 22 Prozent und an deren Ende 26 Prozent aller Fachkräfte stellen. Auf die Gruppe entfällt mit leicht steigender Tendenz (36 % bis 43 %) ein gutes Drittel aller weiblichen Fachkräfte. Innerhalb der Gruppe stellen sie mehr als zwei Drittel (68 %) der Fachkräfte. Die vergleichsweise große Konstanz dieser Berufe dürfte nicht zuletzt auf den relativ hohen Anteil weiblicher Fachkräfte zurückzuführen sein, daß heißt, die Berufe dieser Gruppe werden in geringerem Maße durch Wehr- und Zivildienst beeinflusst als die der ersten. — Typische Berufe sind: Galvaniseur, Uhrmacher, Gold- und Silberschmied, Augenoptiker, Musikinstrumentenbauer, Segelmacher / Schwergewebekonfektionär, Schuhmacher, Sattler / Bandagist, Meß- und Regelmechaniker, Werkstoffprüfer, Physik-, Chemie-, Lack- und Fotolaborant, Straßenwärter, Schilder- und Lichtreklamehersteller sowie Schornsteinfeger. [10]

Die Kontinuität dieser Berufe, bei denen Ausbildung und Zahl der beschäftigten Fachkräfte in den ersten Jahren nach Abschluß der Ausbildung weitgehend in Einklang stehen, wird sicherlich auch durch das enge Berufsfeld und vor allem in den technischen Berufen durch den hohen Spezialisierungsgrad verursacht werden. Denn es dürfte schwierig sein, Fachkräfte aus anderen Berufen hier einzusetzen, und für Fachkräfte dieser Berufe nicht minder schwierig, in anderen Berufen Fuß zu fassen, ohne einen erheblichen Teil ihrer erworbenen Qualifikationen einzubüßen. Da viele Berufe dieser Gruppe finanziell und statusmäßig nicht eben unattraktiv sind, ist auch unter diesen Gesichtspunkten zu meist keine Abwanderung zu erwarten. Es gibt indes andere Gründe, die eine Abwanderung bewirken können.

Denn bei einigen Berufen der zweiten Gruppe ist davon auszugehen, daß eine für die ersten Jahre nach der Ausbildung geltende Stabilität nicht von Dauer ist, und die obigen Erörterungen daher nur für einen — bezogen auf das gesamte Erwerbsleben — vergleichsweise kurzen Zeitraum gelten. Zutreffen dürfte das beim Dachdecker oder Stahlbauschlossler, die gleichfalls zur zweiten Gruppe gehören, wegen der physischen Belastung in der Regel aber nicht ein ganzes Arbeitsleben ausgeübt werden. Die Stabilität dieser Berufe am Anfang des Arbeitslebens ergibt sich dann einfach daraus, daß sie überwiegend nur in dieser Phase wahrgenommen werden. Die vergleichsweise guten Einkommen, die in diesen Berufen erzielt werden, wirken dabei einer ersatzlosen Abwanderung entgegen. [11]

Wird einmal die These einer ersatzlosen Abwanderung aufgrund abnehmender physischer und psychischer Belastbarkeit im Verlaufe eines Arbeitslebens akzeptiert, dann wird ein weiterer Grund für Disparitäten zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem transparenter. Wenn Berufe wie Dachdecker, Stahlbauschlossler oder Bergmann wegen der berufsbedingten Belastungen nur ein halbes Arbeitsleben ausgeübt werden können, dann müssen in diesen Berufen doppelt so viele Jugendliche ausgebildet werden, als wenn sie dort ein ganzes Arbeitsleben tätig sein könnten. Eine bedarfsgerechte Ausbildung in den genannten Berufen müßte sich daher bei den üblichen Kalkulationsverfahren notwendig als erheblich überproportionale Ausbildung darstellen, und zwar um so eher, je kürzer der Verbleib im Ausbildungsberuf ist. [12]

#### Gewinner der Umschichtung sind kleine Berufe

Zwei weitere Gruppen von Berufen weisen im Untersuchungszeitraum eine wesentliche Zunahme von Fachkräften auf. Es sind, was die Zahl der Berufe (20 bzw. 16) aber auch was die durchschnittliche Zahl von Fachkräften pro Beruf anbelangt (1700 bzw. 1300), vergleichsweise kleine Gruppen. Die eine stellt am Anfang der Untersuchungsperiode gut fünf Prozent und an deren Ende zehn Prozent aller Fachkräfte, die andere Gruppe zwei und sieben Prozent. Der Anteil weiblicher Fachkräfte ist in beiden Gruppen mit 50 beziehungsweise 60 Prozent überdurchschnittlich hoch, er fällt aber im Untersuchungszeitraum leicht ab. [13]

Ein wesentlicher Teil der Berufe beider Gruppen hat keinen oder so gut wie keinen unmittelbaren Zugang vom Ausbildungssystem her (Gummihersteller, -verarbeiter, Walzer, Blechpresser, -zieher, -stanzer, Elektrogerätemontierer, Warenprüfer, Baumaschinenführer, Krankenversicherungsfachleute etc.). Da einschlägige Ausbildungsberufe fehlen, müssen die erforderlichen Fachkräfte aus anderen Berufen abgezogen werden. Darüber hinaus gibt es Restkategorien (Metallverarbeiter ohne nähere Angabe, Maschineneinrichter ohne nähere Angabe sowie sonstige Techniker'), in denen sich ein rasch steigendes Potential von Fachkräften sammelt.

Die Berufe mit der höchsten Steigerungsrate, die wegen ihrer mangelnden Homogenität in der Clusteranalyse keine eigene Gruppe mehr bilden, finden sich mit wenigen Ausnahmen (Kunststoffverarbeiter, Metallschleifer, Erdbewegungsmaschinenführer) beinahe ausschließlich im Dienstleistungsbereich: Kraftfahrzeugführer, Telefonisten, Geschäftsführer, Kalkulatoren, Buchhalter, Kassierer, Datenverarbeitungsfachleute und Datentypisten sind nur einige.

Ein Teil der stark expandierenden Berufe, vor allem im Metallbereich (Walzer, Blechpresser, -zieher, -stanzer, Drahtverformer, Fräser, Bohrer und Metallschleifer), ist sicher unmittelbarer Nutznießer der überproportionalen Ausbildung in den großen Metallberufen. Hier wird deren bereits erörterte Zulieferfunktion für andere Berufe deutlich, vor allem solche des Metallbereichs selber aber auch der Verkehrsberufe (Kraftfahrzeugführer) im Dienstleistungsbereich.

Zu den expandierenden Berufen gehören neben allen Arten von Technikern typischerweise auch Buchhalter, Kalkulatoren, Unternehmer und Geschäftsführer, die in der Regel wohl als Aufstiegspositionen einzuschätzen sind. — Ein Teil der beruflichen Umschichtungen, vor allem innerhalb des Metallbereichs, wurde bereits als Artefakt der Berufsklassifikation eingeschätzt. Ähnliches gilt in begrenzterem Umfang wohl auch für Umschichtungen, die aus Statusänderungen resultieren, insbesondere aus Aufstiegsprozessen. Wenn bei manchen Berufen der Aufstieg mit einem 'klassifikatorischen' Berufswechsel verknüpft ist, bei anderen aber nicht, dann sind Umschichtungen auch ein Produkt der Berufsklassifikation selber: Ein Bäcker bleibt Bäcker, selbst dann, wenn er Bäckermeister wird. Das gilt jedoch kaum für den Maschinenschlossler, bei dem sich durch den Aufstieg zumeist auch die ursprüngliche berufssystematische Zuordnung ändert, gleichgültig ob er Kalkulator in der Arbeitsvorbereitung, Konstrukteur, Techniker oder Industriemeister wird. Auf- und Abstieg innerhalb eines Tätigkeitsbereiches führen bei den industriellen Ausbildungsberufen daher eher zu berufsstrukturellen Veränderungen als beispielsweise bei den handwerklichen Berufen.

Der Berufswechsel, unter anderem der aufgrund physischer und psychischer (Stress) Belastungen oder auch Statusänderungen (Aufstieg), vollzieht sich tendenziell von den Fertigungsberufen zu den Dienstleistungs- und technischen Berufen. Erst vor diesem Hintergrund wird ein recht paradoxes Phänomen verständlich: Wie die übrigen westlichen Industriegesellschaften entwickelt sich auch die Bundesrepublik Deutschland in Richtung einer Dienstleistungsgesellschaft. Knapp 60 Prozent der



ausgebildeten Fachkräfte sind in Dienstleistungsberufen beschäftigt; ausgebildet wird in diesen Berufen jedoch nur knapp die Hälfte aller Fachkräfte. [14] Auf den ersten Blick erscheint das Ausbildungssystem rückständiger als das Beschäftigungssystem. Längerfristig müßte das Ungleichgewicht zu einer dem Trend widersprechenden Abnahme des Dienstleistungssektors führen, begänne nicht schon unmittelbar nach Abschluß der Ausbildung ein der generellen Entwicklungsrichtung entsprechender Prozeß der Angleichung.

#### Resümee

Analysen der Disparität von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem gehen zumeist von der Überlegung ausgewogener Strukturen beider Systeme aus. Und zwar sind die Strukturen immer dann ausgewogen, wenn der berufsbezogene Anteil der Auszubildenden (bestandene Prüfungen) und der entsprechende Anteil der Fachkräfte übereinstimmen.

Die Interpretation der Ergebnisse ergab jedoch eine Reihe plausibler Gründe, die einer solchen Ausgewogenheit der Strukturen im Wege stehen: Eine wichtige Ursache dürfte sein, daß schon bei der Berufswahl die Weichen eher zugunsten der großen Ausbildungsberufe gestellt sind, die allerdings einen erheblichen Teil der ausgebildeten Fachkräfte relativ rasch ersatzlos abgeben. Kleine Ausbildungsberufe haben nur in den vergangenen Jahren wegen der demographischen Entwicklung und der eher gleichmäßigen Ausbildung in den großen Berufen eine bessere Chance gehabt. — Stabile Strukturen wies eine Gruppe mit Berufen mittlerer Größenordnung auf, während rapide Zugewinne bei zwei Gruppen recht kleiner Berufe anzutreffen waren.

Ob für die Tendenz, große Ausbildungsberufe zu bevorzugen, allein deren Bekanntheitsgrad und die daher besseren Möglichkeiten ausschlaggebend sind, sich während des Berufswahlprozesses mit ihnen zu identifizieren, sei dahingestellt. Wahrscheinlich ist die jeweilige Größe der Ausbildungsberufe auch Ausdruck einer an gesellschaftlichen Wertvorstellungen und Leitbildern orientierten Berufswahl. Besonders auffallend ist diese Wertorientierung bei den weiblichen Jugendlichen wegen der Konzentration auf ein im Vergleich zu den männlichen Jugendlichen recht eingeschränktes Berufsspektrum. Eine zwar etwas anders gelagerte Wertorientierung dürfte jedoch auch für Männer gelten. Die von der Bundesanstalt für Arbeit erfaßten unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen sowie die Struktur der Abiturientenberufe lassen Rückschlüsse sowohl in Richtung männlicher wie weiblicher Wertvorstellungen zu.

Die nach der Ausbildung in Richtung der Mittel- und Großbetriebe einsetzende Wanderung von Fachkräften ist eine weitere Ursache beruflicher Umschichtungen, da unterschiedliche Betriebsgrößen mit unterschiedlichen Berufsstrukturen einhergehen.

Betreffen die bisher genannten Gründe der Umschichtungen die Berufswahl und die Ausbildung, weniger als eigentliche Beschäftigungssystem, so trifft das für andere nicht mehr zu: Es gibt eine Reihe von Berufen, die zwar auf Fachkräfte angewiesen sind, aber kaum einen oder keinen Zugang vom Ausbildungssystem her haben. Sei es, weil bei ihnen kaum spezifische Fachkenntnisse der Ausbildungsberufe gefragt sind, sondern eher die während einer Ausbildung erworbenen extrafunktionalen Fähigkeiten im Vordergrund stehen (Lagerverwalter, Wächter, Kassierer); sei es, daß es sich eher um Aufstiegspositionen handelt (Techniker, Industriemeister, Geschäftsführer); oder sei es schließlich, daß es sich um Berufe handelt, deren Tätigkeitsspektrum durch Ausbildungsberufe noch nicht abgedeckt wird, wie es vor allem bei den Datenverarbeitungsfachleuten der Fall sein dürfte.

Während diese Berufe aus den dargelegten Gründen rasch expandieren, gibt es andererseits Berufe, die einem deutlichen Schrumpfungsprozeß unterliegen. Dazu gehören die großen Elektro- und Metallberufe, die ein Reservoir bilden, aus dem

eine Vielzahl kleiner Metallberufe ihre Fachkräfte schöpft, und das gleichzeitig zur Versorgung der unteren bis mittleren Ebenen der Betriebshierarchie mit geeignetem Führungspersonal dient. — Und schließlich gibt es einige Berufe, bei denen schon sofort nach der Ausbildung ein drastischer Schwund (> 30 %) der Fachkräfte festzustellen ist (Kraftfahrzeuginstandsetzer, Backwarenhersteller, Fleischer, Tankwarte, Friseur).

Eine besondere Schwierigkeit berufsbezogener Disparitätsanalysen ist die Bewertung der ersatzlosen Abwanderung aus den Ausbildungsberufen, zumal dann, wenn sie sich sehr rasch vollzieht und unmittelbar nach der Lehre beginnt. — An sich ist die beim Übergang ins Beschäftigungssystem beinahe schlagartig einsetzende Reduktion der Berufe ein recht guter Indikator für Mißverhältnisse zwischen der Zahl besetzter Ausbildungsplätze und der Zahl verfügbarer beziehungsweise geeigneter Arbeitsplätze. Daraus ergeben sich indes kaum Anhaltspunkte für sinnvolle Maßnahmen, weil aus einer Einschränkung der Ausbildung in solchen Berufen nicht zwingend eine Vermehrung des Angebots in gefragteren oder geeigneteren Berufen folgt. Gilt tatsächlich die Maxime, daß eine Ausbildung besser als keine ist, dann sind die Probleme weniger bei den Berufen zu suchen, in denen Jugendliche ausgebildet werden, die sonst womöglich keine Ausbildung erhalten hätten. Statt dessen müssen sich die Bemühungen auf jene Berufe, Wirtschaftsbereiche und vor allem Betriebsgrößen konzentrieren, die per Saldo Gewinner der nach der Ausbildung einsetzenden Fluktuation sind.

Ein solcher Richtungswechsel hätte, gleichrangig neben die Beratung der Jugendlichen bei der Berufswahl, die Beratung der Betriebe mit unterdurchschnittlicher Ausbildung aber geeignetem Berufsspektrum zu stellen. Das könnte nicht nur dazu beitragen, den immer wieder beklagten Facharbeitermangel in den industriellen Metallberufen abzubauen, sondern auch einen zumeist schon vor der eigentlichen Ausbildung ablaufenden Selektionsprozeß zu mildern: Ein Ausleseprozeß [15], in dessen Verlauf die Jugendlichen mit den ungünstigeren Ausbildungsvoraussetzungen auf die weniger attraktiven Berufe und Betriebe verwiesen werden, mit denen sie sich wiederum nicht identifizieren, was ein höheres Risiko des Ausbildungsabbruchs, des Berufswechsels und der Arbeitslosigkeit bedeutet.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl.: Hofbauer, M.: Strukturdisparitäten zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der betrieblichen Ausbildung für Facharbeiterberufe. In: MittAB 2/1977, S. 252; ders.: Berufsverlauf nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. In: MittAB 3/1983, S. 211; Kloas, P.-W.: Arbeitslosigkeit nach Abschluß der Berufsausbildung — Strukturdaten 1980—1983. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 3, S. 99; Werner, R., Cleuß, Th.: Die Beschäftigungslage der Jugendlichen mit und ohne Berufsausbildung — Eine Analyse anhand sekundärstatistischer Daten. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1986 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 57).
- [2] Als Fachkräfte wurden alle Jugendlichen eingestuft, die eine Berufsausbildung durchlaufen hatten, unabhängig davon, ob sie im Ausbildungsberuf oder einem anderen Beruf tätig waren, oder ob sich ihr Status im Untersuchungszeitraum veränderte.
- [3] Hinweise zur Vorgehensweise: Das Verfahren beruht auf der Überlegung: a) daß mit 18 Jahren die Jugendlichen noch in der Ausbildung sind; mit etwa 19 Jahren die Abschlußprüfung abgelegt wird und mit 20 Jahren das erste Jahr im Beschäftigungssystem abgeschlossen ist etc. Sieht man von bestimmten Unsicherheiten ab (vgl. b), so müssen die 18jährigen Auszubildenden der Beschäftigtenstatistik (1983) den bestandenen Prüfungen des Jahres 1984 aus der Berufsbildungsstatistik entsprechen. Verblieben alle Fachkräfte in ihrem erlernten Beruf, dann entsprächen ferner die bestandenen Prüfungen des Jahres 1983 der Berufsbildungsstatistik (1983) den 19jährigen Fachkräften (Beschäftigtenstatistik 1983), die bestandenen Prüfungen 1982 den 20jährigen Fachkräften (Beschäftigtenstatistik 1983) usw. Die bestandenen Prüfungen und die Fachkräfte ergäben dabei jeweils die Relation 1:1. — Die Überlegung geht im Anschluß daran von der Fiktion aus, daß die nach der Ausbildung sich vollziehenden berufsstrukturellen



- Veränderungen nicht nur für einen speziellen Jahrgang gelten, sondern so ablaufen werden, wie sie bereits bei vorangegangenen Jahrgängen abgelaufen sind. Unter dieser Voraussetzung können die fünf einzelnen Jahrgänge (19- bis 23jährige) der Beschäftigtenstatistik 1983 als ein einziger ins Beschäftigungssystem hineinwachsender Jahrgang ehemaliger Auszubildender gedeutet werden (vgl. zur methodischen Seite: Althoff, H.: Anmerkungen zur Kalkulation von Übergangsquoten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1965), Heft 3, S. 112. b) Nicht alle Auszubildenden bestehen ihre Abschlußprüfung mit 19 Jahren; bei einigen dürfte es ein Jahr früher, vor allem bei den Abiturienten zwei Jahre später sein. Dieser Unschärfe wurde durch die Zusammenfassung von Auszubildenden (als künftige Fachkräfte) in den jeweiligen Altersgängen und Fachkräften in den jeweiligen Altersjahrgängen der Beschäftigtenstatistik Rechnung getragen. Bei typischen Abiturientenberufen wurde darüber hinaus das durchschnittliche Prüfungselter von 19 auf 20 Jahre verlagert. — Weitere Unschärfen sind durch Diskrepanzen zwischen der Auszubildenden- und der Beschäftigtenstatistik bedingt, sei es, daß die Verkodung der Berufe bei der Beschäftigtenstatistik nicht identisch ist mit der der Berufsbildungsstatistik, sei es, daß Doppelprüfungen (bei Ausbildung in zwei Berufen) oder auch Externenprüfungen bei der Auszubildendenstatistik zu Unterschieden führen, oder sei es schließlich, daß es keine Altersstufe gibt, in der die Jugendlichen eines Berufs gleichzeitig in Ausbildung stehen, weil die Altersstruktur eines Ausbildungsjahrganges zu stark streut. — Um solchen Unschärfen zu begegnen, wurde der erste Quotient (18- bzw. 19jährige Auszubildende + Beschäftigte dividiert durch bestandene Prüfungen 1984), der nie genau 1 beträgt, auf 1 gesetzt, und dann auch die übrigen Quotienten entsprechend transformiert. — Die Verknüpfung zweier Statistiken aus unterschiedlichen Quellen sowie die einzelnen Verfahrensschritte lassen keine ganz exakten Aussagen erwarten. Die Ergebnisse sind eher heuristischer Natur. Aus diesem Grund wurde auch darauf verzichtet, die genaue Entwicklung einzelner Berufe darzustellen. Statt dessen wurde mit Hilfe der Clusteranalyse Gruppen von Berufen gebildet und erst deren Entwicklung analysiert.
- [4] Für männliche Fachkräfte: unmittelbar nach der Ausbildung = 77 %, nach dem ersten Jahr = 65 %, nach dem zweiten Jahr = 61 %, nach dem dritten Jahr = 66 %, nach dem vierten Jahr = 74 %. Für weibliche Fachkräfte: unmittelbar nach der Ausbildung = 91 %, nach dem ersten Jahr = 89 %, nach dem zweiten Jahr = 85 %, nach dem dritten Jahr = 83 %, nach dem vierten Jahr = 87 %. Die Resultate stimmen mit ähnlichen Analysen des IAB überein. Vgl.: Stegmann, H.: Wird die zweite Schwelle immer höher? — Empirische Ergebnisse zum Übergang von der betrieblichen Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit. In: Kaiser, M.; Nuthmann, R.; Stegmann, H. (Hrsg.): Berufliche Verbleibforschung in der Diskussion; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 90.1 S. 379.
- [5] Die vollständige Liste der Berufsordnungen (Dreisteller): 011, 041, 044, 051, 053, (172), (173), 174, 201, (221), 251, 252, (261), 262, 271, (272), (273), (274), 281, 282, (283), 284, 285, (291), 311, 312, 313, 331, 342, 344, 352, 373, 376, 378, 391, 392, 401, 411, 422, 441, (451), (485), 491, 492, 501, 511, 512, (624), 635, 682, 684, 685, 686, 724, 753, 836, 837, 901, 911, 913, 923, (934). Unter Berücksichtigung des Wehr- und Zivildienstes sind die in Klammern gesetzten Berufe eher als stabile Berufe einzustufen.
- [6] Nach bisher unveröffentlichten Ergebnissen aus dem Projekt 1.063 wurden in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr etwa 25 % aller Fachkräfte ausgebildet, aber 36 % beschäftigt. Im Durchschnitt bilden diese Betriebsgrößen daher per Saldo drei Viertel der dort beschäftigten betrieblich ausgebildeten Fachkräfte aus. Die übrigen wurden ganz überwiegend in den Beschäftigtenklassen von 5 bis 49 Beschäftigten ausgebildet und wandern dort ab.
- [7] Vgl.: Noll, I.: Ausbildung in Großbetrieben mehr als doppelt so teuer wie in Kleinbetrieben. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 4 (thema: berufsbildung, S. 3). Eine stärker ins Gewicht fallende relative Kostenabnahme tritt erst bei Großbetrieben mit 1000 Beschäftigten und mehr ein.
- [8] Eine interne Studie des BIBB kommt zu dem Ergebnis, daß etwa 14 % der männlichen Jugendlichen nach ihrer eigenen Einschätzung unmittelbar nach der Ausbildung den Beruf wechselten; etwa 13 % wechselten unmittelbar nach der Ausbildung die Berufsgruppe (Zweisteller). Aber nur ein Viertel derjenigen, die einen Berufsgruppenwechsel vorgenommen hatten, war auch der Auffassung, tatsächlich einen Berufswechsel vorgenommen zu haben, die restlichen drei Viertel stufen sich selbst nicht als Berufswechsler ein. Das ist als Hinweis zu interpretieren, daß die Berufsklassifikation unter dem Aspekt des Berufswechsels nicht optimal geschnitten ist. Vgl.: Althoff, H.: Der Übergang ins Erwerbsleben; September 1981, Übersicht 4.
- [9] Vgl.: Lempert, W.; Thomssen, W.: Beruflicher Erfolg und gesellschaftliches Bewußtsein; Berlin, 1974, S. 324 ff. „... und die Lehre als Maschinenschlosser erwies sich häufig als bloße Durchgangssphase innerhalb einer Karrierestrategie, die von vornherein auf andere und gehobene Positionen zielt, besonders auf die Position eines Ingenieurs.“ — Vgl. auch Clauß, Th.; Jansen, R.: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 65, S. 105).
- [10] Die vollständige Liste der Berufsordnungen (Dreisteller): 062, 071, 101, 135, 142, (161), 162, 171, 176, 191, 234, 275, 286, 302, 304, 305, 353, 356, 362, 372, 374, 402, 431, 432, 452, 461, 462, 470, 502, 622, 632, 633, 634, 701, 712, 716, 732, 781, 804, 834, 856, 921, 936.
- [11] Vgl. Friedrich, W.; Henniges, H. v.: Facharbeitermangel: Umfang und strukturelle Hintergründe. In: MittAB, 1/1982, S. 9; Henniges, H. v.: Arbeitsplätze mit belastenden Anforderungen. In: MittAB, 4/1981; Clauß, Th.; Jansen, R.: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg; a.a.O. (Anm. [9]).
- [12] Vgl. Althoff, H.: Zusammenhänge zwischen Berufswechsel und Altersstruktur — Eine Analyse des Altersaufbaus ausgewählter Berufsgruppen. In: Die berufsbildende Schule, 9/82, S. 509.
- [13] Die vollständige Liste der Berufsordnungen (Dreisteller): Berufe mit mittlerer Steigung: 121, 141, 161, 211, 222, 303, 321, 322, 323, 531, 631, 691, 692, 693, 694, 773, 823, 833, 876, 933. Berufe mit hoher Steigung: 143, 164, 177, 192, 212, 224, 241, 521, 549, 627, 741, 744, 782, 784, 792, 912. Berufe mit sehr hohen Steigerungsraten: 151, 225, 522, 545, 546, 621, 626, 628, 687, 711, 714, 734, 742, 751, 771, 772, 774, 783, 821, 844, 857. — Vor allem bei diesen Berufen mit Steigerungsraten gehen Probleme der gewählten Methode ein. Das betrifft einmal die Wahl des Startjahrganges, der bei den Berufen, die keinen Zugang zum Ausbildungssystem her hatten, auf 19 Jahre festgelegt wurde; je nach Wahl des Startjahrganges ergeben sich aber unterschiedliche Steigerungsverläufe. Auch der Kunstgriff, die unterschiedlichen Altersjahrgänge (19- bis 23jährige) als einen ins Beschäftigungssystem hineinwachsenden Auszubildendenjahrgang zu deuten (vgl. Anm. [3]), führt bei den kleinen Berufen, um die es sich bei den letzten beiden Clustern vornehmlich handelt, am ehesten zu Verzerrungen.
- [14] Vgl. Alex, L.: Ausbildung und Beruf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 3, S. 78. — Die Disparität läßt sich aus Tab. 3b ermitteln. Die Berufsordnungen 68 bis 93 stellen 57,8 % der Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung, bilden jedoch nur 48,5 % aus. Die Disparität fiel noch höher aus, wenn die im Durchschnitt kürzere Dauer des Erwerbslebens von Frauen in Rechnung gestellt würde.
- [15] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht); Bonn 1974, S. 361 ff. Dort wird u.a. ausgeführt: Es kann gesagt werden, „daß Jugendliche mit weniger Vorbildung auch in der Berufsausbildung im jetzigen System eine geringere Förderung erfahren als ihre formal höher gebildeten Altersgenossen, und daß damit Unterschiede in der Eingangsqualifikation der Individuen durch das Berufsbildungssystem eher noch verstärkt werden“.

#### Anschriften und Autoren dieses Heftes

Heinrich Althoff / Walter Brosi / Angela Menk / Hans Christian Steinborn; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, und Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Dr. Rolf Dobischat; FernUniversität, Lehrgebiet Berufliche Weiterbildung, Postfach 9 40, 5800 Hagen

Godehard Neumann; Berufsförderungswerk Graf Bismarck, Postfach 20 02 61, 4650 Gelsenkirchen 2

Renate Schulz-Messing; ehemalige Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung

Christel Walter; Technische Hochschule Darmstadt, Institut für Soziologie, Residenzschloß, 6100 Darmstadt

Walter Brosi / Angela Menk

# Altbewerber und ihre Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Sonderauswertung der Berufsberatungsstatistik 1984/85

## 1 Ziel und Grundlage der Analyse

Schulabgängerentwicklung und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen haben sich seit einigen Jahren immer weiter voneinander entfernt. Obwohl die geburtenstarken Jahrgänge die allgemeinen Schulen schon verlassen haben, blieb der Nachfragedruck auf das betriebliche Ausbildungswesen unvermindert hoch. Mehrere Entwicklungen haben hierzu beigetragen. Einmal ist der Anteil junger Menschen, die erst über Zwischenstationen, d. h. nach schulischen oder außerschulischen Warteschleifen, ins duale System einmünden, gestiegen, [1] Dies hat zur Folge, daß die geburtenstarken Jahrgänge teilweise erst verzögert eine Lehrstelle nachfragen. Auf der anderen Seite ist das Interesse an einer beruflichen Ausbildung aus Gründen besserer Erwerbschancen auch bei den Jugendlichen gewachsen, die früher auf eine betriebliche Ausbildung verzichtet hätten: z. B. Jungarbeiter oder Abiturienten.

Begleitet wurde diese Entwicklung von einem raschen Anstieg der sogenannten Altbewerber [2], von Personen also, die nach dem Verlassen der allgemeinen oder beruflichen Schule ohne Ausbildungsplatz geblieben sind. Dazu gehören Arbeitslose, Erwerbstätige, Wehr- und Zivildienstleistende aber auch Ausbildungsabbrecher und Teilnehmer von Lehrgängen und Praktika. Ihre Anzahl hat sich zwischen den Vermittlungsjahren 1981/82 und 1984/85 nahezu verdoppelt.

Parallel hierzu hat sich der Altersdurchschnitt der Bewerber deutlich angehoben; war 1981/82 knapp jeder dritte Bewerber 18 Jahre und älter, traf dies 1984/85 schon bei mehr als jedem zweiten Bewerber zu und die Tendenz ist weiter steigend. Gleichzeitig bringen die Bewerber immer höhere Schulabschlüsse mit. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, daß sich die „demographische Welle“ an Schulen mit höherem Abschlußziel und damit längerer Schuldauer später auf die Schulabgängerzahlen auswirkt. Andererseits haben immer mehr Jugendliche durch den Besuch beruflich teilqualifizierender Vollzeitschulen oder von Lehrgängen die Möglichkeit genutzt, einen Schulabschluß zu erreichen bzw. einen höheren Abschluß zu erhalten.

Damit steht das betriebliche Ausbildungswesen nicht nur vor der Aufgabe, ein quantitativ ausreichendes Angebot zur Verfügung zu stellen, sondern muß sich auch auf eine strukturell rasch gewandelte Nachfrage nach Ausbildungsplätzen einstellen. Dies ist nicht immer gelungen.

Sowohl die hohe Zahl der Altbewerber als auch die der unvermittelten Bewerber zum Ende eines Berichtsjahres sind Merkmale immer noch enger Ausbildungsmärkte. Der Bericht sucht nach Hinweisen, ob auf diesem Hintergrund enger Ausbildungsmärkte auch regional-, geschlechts- oder qualifikationsspezifische Faktoren bei der Altbewerberentwicklung eine Rolle spielen. Es wird der Frage nachgegangen, in welcher Hinsicht sich Altbewerber von den übrigen Bewerbern unterscheiden lassen.

Das Zahlenmaterial basiert auf Sonderauswertungen der Berufsberatungsstatistik 1984/85 durch die Bundesanstalt für Arbeit.

## 2 Altbewerber: Folge enger Ausbildungsmärkte

Im Vermittlungsjahr 1984/85 waren — auch unter Berücksichtigung der zur Zeit überschaubaren Entwicklung des Jahres

1985/86 — die höchsten Zahlen an Bewerbern bei den Arbeitsämtern zu bewältigen. Mit 664.662 Bewerbern lag diese Zahl um 160.000 oder 31 Prozent über den Meldungen des Jahres 1981/82. [3]

Im gleichen Zeitraum stiegen die Vermittlungswünsche von Altbewerbern um 90.000 oder 86 Prozent von 104.575 auf 194.375. Mehr als die Hälfte des Bewerberanstieges ist somit auf Personen zurückzuführen, die in früheren Jahren keinen Ausbildungsplatz gefunden oder ihren Ausbildungsplatz verloren bzw. aufgegeben haben oder vorübergehend auf eine Ausbildung verzichtet hatten.

Die verfügbaren Informationen für das Jahr 1985/86 belegen, daß die Zahl der Altbewerber noch weiter wächst, während die Zahl der Bewerber, deren Schulabgang im laufenden Vermittlungsjahr liegt, mit etwa -6 Prozent doch schon spürbar zurückgeht.

Die zur Zeit gegebene Bewerbersituation ist von einem hohen Ausbildungsinteresse der Jugendlichen aber auch von den Auswirkungen der in früheren Jahren unzureichenden Ausbildungsangebote geprägt. Bestätigt wird diese Enge des Ausbildungsmarktes durch eine beachtliche Entwicklung der unvermittelten Bewerber zum Ende der jeweiligen Vermittlungsjahre. Im Zeitraum 1981/82 bis 1984/85 ist die Zahl von 34.180 auf 58.905 angewachsen, das ist gegenüber 1981/82 ein Anstieg von 72 Prozent.

## 3 Viele Altbewerber gehören zur „Dunkelziffer“

Auffallend ist die deutliche Differenz zwischen der Zahl der Altbewerber (knapp 200.000) und der der unvermittelten Bewerber des Vorjahres (etwa 60.000). Letztere machen offensichtlich nur einen kleineren Teil der Altbewerber aus. Ein Großteil der Altbewerber, deren Schulabgang mindestens schon ein Jahr zurückliegt, meldet sich entweder zum ersten Mal oder wieder erneut als Ausbildungsplatzbewerber im laufenden Vermittlungsjahr.

Dieser Aspekt ist Teil einer zur Zeit laufenden schriftlichen Befragung von Altbewerbern [4] über ihren Bildungsweg und zu ihren Erfahrungen bei der Lehrstellensuche. Nach den bisher vorliegenden Zwischenergebnissen hat lediglich jeder vierte Altbewerber erst mit dem laufenden Vermittlungsjahr seine Lehrstellensuche begonnen; daß es sich hierbei insbesondere um Bewerber handelt, die den Wehr- und Zivildienst abgeleistet oder eine Berufsausbildung abgebrochen haben, hat sich nicht bestätigt. Es sind vor allem Jugendliche, die arbeitslos geworden oder vorübergehend weder einer Beschäftigung noch einer Ausbildung nachgegangen sind.

Bei drei von vier Altbewerbern liegt der Beginn der Lehrstellensuche dementsprechend schon mindestens ein Jahr zurück. Weitere 30 Prozent der schon länger einen Ausbildungsplatz suchenden Altbewerber sind unvermittelte Bewerber des Vorjahres. Demnach hat jeder zweite Altbewerber (45 %) zunächst versucht, ohne die Berufsberatung des Arbeitsamts einen Ausbildungsplatz zu finden, oder wurde als Bewerber zum Ende des Vermittlungsjahres in eine nicht-schulische Maßnahme vermittelt. Infolge der begrenzten Zahl von Alternativvermittlungen reduziert letzteres nur in geringem Maße die Zahl der unvermittelten Bewerber.

Insofern läuft die anfängliche Lehrstellensuche der Altbewerber doch sehr häufig am Arbeitsamt vorbei. Erst nach mißlungener Suche wird die Berufsberatung verstärkt von den Jugendlichen als Vermittlungsstelle genutzt. Viele Altbewerber gehören mit hin zur „Dunkelziffer“, die die Lehrstellensuche in Eigeninitiative betreibt und von der die Berufsberatung keine Meldung hat.

#### 4 Großstädte von Altbewerbern besonders belastet

Im Vermittlungsjahr 1984/85 waren 29,2 Prozent der im Bundesgebiet und Berlin gemeldeten Bewerber Altbewerber. Ihr Anteil an der regionalen Nachfrage ist zwischen den Regionen – hier Arbeitsamtsbezirken – jedoch sehr unterschiedlich. Der Altbewerberanteil reicht von rund 18 Prozent in Landshut und Weiden bis zu rund 40 Prozent in Berlin, Bremen und Hamburg. Siedlungsstrukturelle Analysen [5] belegen, daß mit zunehmender Verdichtung der Region die Bewerbersituation immer stärker von Altbewerbern bestimmt wird. (s. Tab. unten.)

In Großstadtregionen ist jeder dritte Bewerber den Altbewerbern zuzurechnen. Im ländlichen Raum trifft dies lediglich auf jeden vierten Bewerber zu. Dieses sehr deutliche Stadt-Land-Gefälle legt es nahe, nach regionalspezifischen Gründen zu suchen.

Eine Erklärung könnte in der regional unterschiedlichen Vermittlungsproblematik zu finden sein. Denn sie verläuft nahezu parallel zur Altbewerberbelastung in den Regionen. Während jeder neunte Bewerber in Großstädten gegen Ende des Vermittlungsjahres ohne Ausbildungsplatz geblieben ist, trifft dies im ländlichen Raum „nur“ jeden 14. Insofern besteht ein Zusammenhang zwischen Vermittlungsschwierigkeiten und dem Altbewerberanteil in den Regionen.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt häufig einhergehen mit Problemen auf dem Arbeitsmarkt. Der festgestellte Zusammenhang zwischen Altbewerberanteil und dem Grad der Vermittlungsschwierigkeiten ist in den Regionen um die jeweilige Beschäftigungslage zu ergänzen.

#### Ausbildungsstellenmarkt und Arbeitsmarkt 1985

Regionstyp	Anteil der unvermittelten Bewerber an allen Bewerbern in %	Arbeitslose Jugendliche bezogen auf die Schulabgänger der letzten 5 Jahre	
		insgesamt in %	ohne betriebliche Ausbildung in %
Großstadtregionen	11,6	14,2	9,6
Großstadtregionen mit Umland	8,0	9,9	5,9
Regionen mit ausgeprägten Verdichtungsansätzen	9,4	10,3	5,9
Regionen mit Verdichtungsansätzen	7,5	9,8	5,0
ländliche Regionen	7,2	9,1	4,5
Bundeswert:	8,9	10,6	6,1

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Vermittlungsschwierigkeiten und die damit verbundene Altbewerberentwicklung sind somit häufig das Ergebnis einer schwierigen regionalen Arbeitsmarktlage; besonders deutlich wird dies in den Großstadtbezirken (ohne Umland).

Auch im Jahresvergleich deuten die Wachstumsraten der unvermittelten Bewerber in den Großstadtregionen darauf hin, daß sich die Versorgung der Jugendlichen in den letzten Jahren hier schwieriger gestaltet hat als in den weniger verdichteten Räumen. Es ist jedoch unverkennbar, daß die Zuwachsraten der

#### Regionale Bedeutung der Bewerber, Altbewerber und unvermittelten Bewerber 1984/1985

Regionstyp	gemeldete Bewerber		Altbewerber			unvermittelte Bewerber		
	absolut	Veränderung gegenüber 1981/82 in %	absolut	Anteil an den gemeldeten Bewerbern in %	Veränderung gegenüber 1981/82 in %	absolut	Anteil an den gemeldeten Bewerbern in %	Veränderung gegenüber 1981/82 in %
Großstadtregionen	122.101	31,4	41.413	33,9	87,3	14.215	11,6	139,8
Großstadtregionen mit Umland	100.375	34,4	30.256	30,1	76,0	8.018	8,0	91,0
Regionen mit ausgeprägten Verdichtungsansätzen	197.527	33,0	56.471	28,6	89,7	18.642	9,4	75,1
Regionen mit Verdichtungsansätzen	136.955	28,6	37.825	27,6	82,3	10.229	7,5	28,4
ländliche Regionen	107.704	28,7	28.410	26,4	92,6	7.801	7,2	43,3
Bundeswert:	664.662	31,3	194.375	29,2	85,9	58.905	8,9	72,3

Quelle: Berufsberatungsstatistik, 1984/1985. Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen.

Altbewerber in den ländlichen Räumen deutlich über denen der Großstadtbezirke liegen.

Augenfällige Ausnahme des beschriebenen Stadt-Land-Gefälles stellt die besondere Vermittlungssituation in den „Großstädten mit Umland“ dar. Zwar spielen auch hier die Altbewerber eine überdurchschnittliche Rolle, der Anteil der unvermittelten Bewerber zum Ende des Vermittlungsjahres bleibt jedoch deutlich unter dem Wert der meisten Regionen, insbesondere der „Großstädte“. Eine Erklärung dürfte die sehr unterschiedlich geprägte Wirtschaftsstruktur der beiden großstädtisch geprägten Regionstypen sein. Während die „Großstädte“ weitgehend von den Wirtschaftsstrukturen nordrhein-westfälischer Großstädte geprägt sind, weisen die „Großstädte mit Umland“ Wirtschaftsstrukturen mit deutlich geringeren altindustrialisierten Teilbereichen auf. Diese unterschiedlichen wirtschaftsstrukturellen Problemstellungen wirken auf den Ausbildungsstellenmarkt; und zwar in Form unterschiedlicher Vermittlungschancen der Lehrstellenbewerber. Insofern überrascht in den „Großstädten mit Umland“ aber das überdurchschnittliche Gewicht der Altbewerber. Neben der Enge auf dem Ausbildungsmarkt müssen demnach noch weitere Faktoren die Altbewerbersituation beeinflussen.

##### 5 Junge Frauen sind häufiger Altbewerber

Die siedlungsstrukturell unterschiedliche Bedeutung der Altnachfrage ist weitgehend auf die unterschiedliche Beteiligung junger Männer an der Altnachfrage zurückzuführen. Während in den „Großstadtreionen“ jeder sechste Bewerber ein männlicher Altbewerber ist, trifft dies im ländlichen Raum nur auf jeden zehnten Bewerber zu. Daneben ist der entsprechende Bewerberanteil junger Frauen eher konstant, er erreicht mit Ausnahme der „Großstadtreionen“ (17,8 %) durchschnittlich rund 16 Prozent und liegt damit in allen Regionen über dem der männlichen Altbewerber.

##### Altbewerberanteil nach Geschlecht 1984/85

Regionstyp	Insgesamt in %	weiblich in %	männlich in %
Großstadtregionen	33,9	17,8	16,1
Großstadtregionen mit Umland	30,1	15,9	14,2
Regionen mit ausgeprägten Verdichtungsansätzen	28,6	16,4	12,2
Regionen mit Verdichtungsansätzen	27,6	15,7	11,9
ländliche Regionen	26,4	15,7	10,7
Bundeswert:	29,2	16,3	12,9

Quelle: Berufsberatungsstatistik, 1984/1985. Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen.

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Altbewerberstruktur decken sich weitgehend mit der Geschlechterverteilung aller Bewerber. Mit abnehmender Siedlungsdichte nimmt der Anteil junger Frauen sowohl an allen Bewerbern als auch an den Altbewerbern zu. (S. Tab. unten.)

Entsprechendes gilt auch für die geschlechtsspezifischen Anteile an den unvermittelten Bewerbern und den unvermittelten

##### Vermittlungschancen junger Frauen 1984/1985

Regionstyp	Anteile junger Frauen an		Unver- sorgten- quote junge Frauen	Anteile junger Frauen an	
	gemeldeten	unver- mittelten		gemeldeten	unver- mittelten
	Bewerbern in %	Bewerbern in %		Altbewerbern in %	Altbewerbern in %
	(1)	(2)	(3=2:1)	(4)	(5)
Großstadtregionen	54,0	61,9	114,8	52,5	55,9
Großstadtregionen mit Umland	55,0	61,5	111,8	52,8	56,1
Regionen mit ausge- prägten Verdichtungs- ansätzen	57,5	64,7	112,7	57,3	58,6
Regionen mit Ver- dichtungsansätzen	57,7	64,6	112,1	56,8	57,3
ländliche Regionen	59,0	70,5	119,4	59,4	63,6
Bundeswert:	56,7	64,4	113,4	55,8	58,0

Quelle: Berufsberatungsstatistik, 1984/1985. Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen.



## Das BIBB beteiligt sich an den Veranstaltungen zur 750-Jahr-Feier Berlins

Der vorgesehene Beitrag des Bundesinstituts für Berufsbildung steht im Zusammenhang mit der Ausstellung „Wissenschaften in Berlin“, die – getragen vom Senat von Berlin und dem Bundesministerium für Forschung und Technologie – vom 13. Juni bis 1. November 1987 in der wieder aufgebauten Kongreßhalle im Tiergarten stattfinden wird.

Der Beitrag des Bundesinstituts soll in erster Linie die Bedeutung Berlins für die Rationalisierung der industriellen Berufsausbildung unterstreichen, und zwar auf der Ebene der Ausbildungswirklichkeit und auf der Ebene der Wissenschaft.

■ In der Ausstellung selbst sollen exemplarisch die Systematisierung der Ausbildung in Berliner Großbetrieben, die Ordnungsarbeit des Deutschen Ausschusses für das Technische Schulwesen (DATSCH), die derzeitige Neuordnung der industriellen Metall- und Elektrobetriebe und den Modellversuch CNC-Qualifikation im AEG-Ausbildungszentrum gezeigt werden.

■ In einer Dokumentation zur Ausstellung soll der theoretische und geschichtliche Zusammenhang dargelegt werden, in dem die Ausstellungsstücke einzuordnen sind.

## Berechnungen des BIBB:

# Berufliche Integration ausländischer Jugendlichen macht Fortschritte

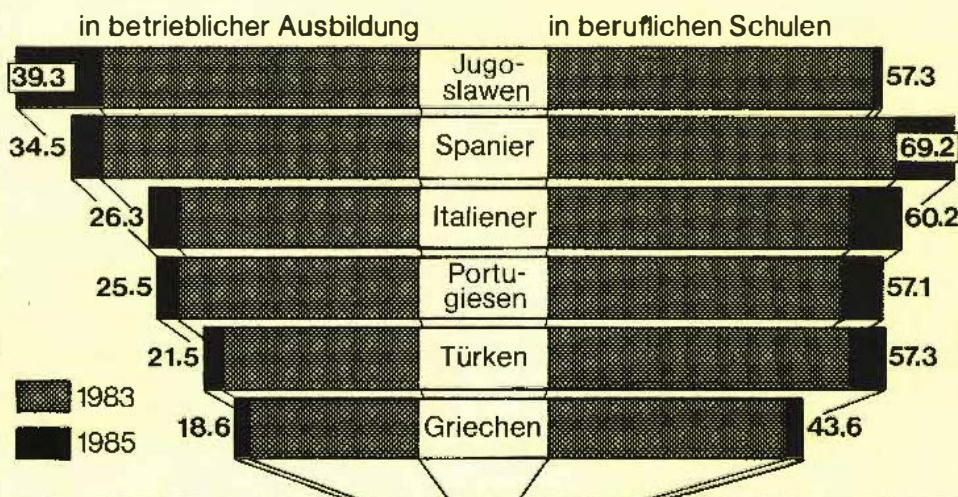
Rund 55 % der ausländischen Jugendlichen im berufsschulpflichtigen Alter zwischen 15 und 18 Jahren besuchten im Schuljahr 1985/86 die beruflichen Schulen (118.256) und rund 24 % der gleichen Altersgruppe (51.396) nahmen an einer Berufsausbildung teil. Damit ging die berufliche Integration auch im Ausbildungsjahr 1985/86 weiter voran.

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung auf der Grundlage der amtlichen Statistik ergaben im einzelnen folgende Ergebnisse: Vom Schuljahr 1983/84 bis zum Schuljahr 1985/86 stieg die Zahl der ausländischen Schüler um 24.355 (25,9 %) und die Zahl derjenigen, die sich an einer Ausbildung beteiligten, stieg von 1983 auf

1985 um 6.202 (13,7 %) Auszubildende.

Weiter ergaben die Berechnungen, daß mehr als 80 % der ausländischen Jugendlichen im Bundesgebiet Kinder von Arbeitnehmern aus den sechs ehemaligen Hauptanwerbeländern sind. Das Schaubild zeigt ihre Teilnahme an regulären Maßnahmen

## Altersjahrgang der 15–18jährigen der jeweiligen Volksgruppen in %





Präsentation und Dokumentation werden – mit finanzieller Unterstützung des Landesarbeitsamtes Berlin – von einem Arbeitskreis vorbereitet, der aus Vertretern des Bundesinstituts für Berufsbildung, des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, des Senators für Schulwesen, Berufsbildung und Sport, der Technischen Universität Berlin (Institut für berufliche

Bildung und Weiterbildungsfor-schung), der Siemens AG, der AEG sowie der Ausstellungsleitung „Wissenschaften in Berlin“ besteht.

■ Die Ausstellung wird begleitet von einem Kongreßprogramm. Im Rahmen dieses Programms veranstaltet das Bundesinstitut vom 1. bis 3. Juli 1987 in Zusammenarbeit mit dem Institut für

berufliche Bildung und Weiterbildungsforschung der TU Berlin und dem Institut für Pädagogik der Ruhr-Universität Bochum einen berufspädagogisch-historischen Kongreß unter dem Thema „Berufsausbildung und Industrie: Zur Herausbildung industrietypischer Lehrlingsausbildung in Berlin (1871–1945)“.

Ve

der beruflichen Bildung (berufliche Schulen und Berufsausbildung).

Ein Vergleich läßt folgendes erkennen:

■ am günstigsten ist die Ausbildungsstellenlage bei jungen Jugoslawen; nach dem Schulbesuch schneiden dagegen die Spanier am besten ab;

■ junge Türken erreichen im Schulbesuch zwar inzwischen auch eine Beteiligung von fast 60%, weisen aber nur eine geringe Ausbildungsbeteiligung auf; nur jeder Fünfte von ihnen nimmt an einer Berufsausbildung teil;

■ am ungünstigsten ist die Situation der jungen Griechen; von ihnen besucht noch nicht einmal die Hälfte eine berufliche Schule und kaum jeder Fünfte steht in einer Berufsausbildung.

An diesen Zahlen ist der höchst unterschiedliche Grad der beruflichen Integration junger Ausländer ablesbar. Unter ihnen fallen die jungen Türken durch ihre Anzahl am stärksten ins Gewicht; jeder zweite ausländische Jugendliche ist ein Türke. Doch bei ihnen ist auch die fort-dauernde Fluktuation zwischen Herkunftsland und Bundesgebiet immer noch am auffälligsten: Ihre Zahl fiel 1984 von 100.800 (1983) auf 92.800, um 1985 wieder auf 100.300 zu steigen.

SchmH

## Ausbildung und Tätigkeit in welchen Betriebsgrößen?

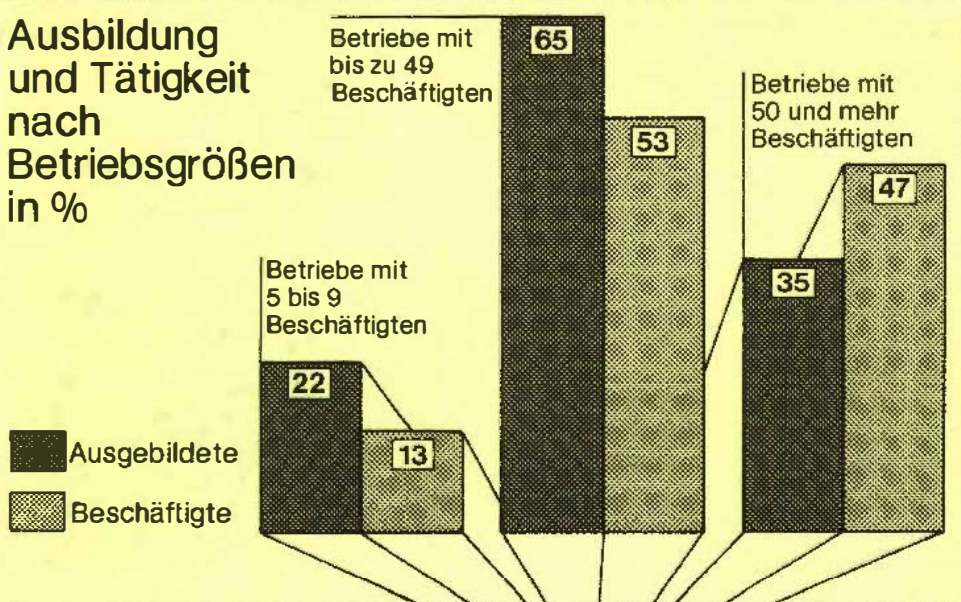
Die Erwerbstätigen mit einer betrieblichen Berufsausbildung sind in erheblichem Umfange in anderen Betriebsgrößen ausgebildet worden als sie derzeit beschäftigt sind.

Etwa zwei Drittel (65%) der Erwerbstätigen wurden in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten ausgebildet; tätig sind in den entsprechenden Betriebsgrößenklassen 53 Prozent. Am ausgeprägtesten ist der Unterschied bei Betriebsgrößen mit 5 bis 9 Beschäftigten. Es wurden dort 22 Prozent ausgebildet und 13 Prozent beschäftigt. – Die entgegengesetzte Tendenz gilt für

Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr, in denen 35 Prozent ausgebildet aber 47 Prozent tätig sind.

Quantitativ nehmen Betriebe mit 1000 Beschäftigten und mehr, die größte Zahl der in Klein- und Mittelbetrieben ausgebildeten Fachkräfte auf. – Dies ist ein Ergebnis aus einer repräsentativen BIBB/IAB-Erhebung 1985/86, bei der ca. 26.500 deutsche Erwerbstätige befragt wurden. Weitere Ergebnisse dieser Erhebung werden in nächster Zeit im Berufsbildungsbericht und in den Publikationsorganen der beiden Institute veröffentlicht.

### Ausbildung und Tätigkeit nach Betriebsgrößen in %





# Weiterbildung von Frauen im Bereich der „Neuen Technologien“

Die von Frauen stark besetzten Beschäftigungsfelder in Büro und Verwaltung werden besonders durch die Einführung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken beeinflusst. Fortbildung für Frauen wird deshalb immer dringlicher, besonders auch für vorübergehend aus dem Beschäftigungssystem ausgetretene Frauen, für Arbeitslose und Berufsrückkehrerinnen. Neue Untersuchungen aus den Modellversuchen zur Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe haben ergeben, daß Frauen in Lehrgängen, an denen ausschließlich weibliche Teilnehmer lernen, besonders erfolgreich sind.

Gilt dies auch für Weiterbildungsangebote im Bereich der neuen Techniken? Um dieser Frage nachzugehen, wurden in drei europäischen Ländern und in der Bundesrepublik Modelle untersucht, die Angebote zur technikorientierten Weiterbildung von Frauen vermitteln. Dabei hat sich ergeben, daß in den Ländern Dänemark, Holland und Großbritannien jeweils gezielt sich an Frauen richtende Angebote zur beruflichen Weiterbildung existieren. Die Spannweite dieser Angebote reicht von offenen Computer-work-shops, in denen Frauen ohne sich auf einen Kurs festlegen zu müssen, lernen, mit dem Textautomaten bzw. dem Personal Computer umzugehen bis hin zu Lehrgängen, in denen Informatikkenntnisse und anderes beruflich verwendbares Wissen vermittelt werden.

Für die Mehrzahl dieser Modelle zur technikorientierten Weiterbildung von Frauen wurden eigens neue Einrichtungen gegründet, z. T. mit Unterstützung des europäischen Sozialfonds und fast immer mit Bezuschussung der staatlichen Arbeitsverwaltung. Entstanden sind diese Einrichtungen aufgrund der Aktivitäten von Frauenbeauftragten oder von Frauen aus Institutionen und

Universitäten und sind deshalb als Initiativen von Frauen für Frauen zu werten. Zu den Ausgangsüberlegungen zählen vor allem die in allen Ländern überproportional zu den Männern hohe Arbeitslosigkeit von Frauen sowie eine vergleichsweise geringe Weiterbildungsbeteiligung. Maßnahmen der Arbeitsverwaltung und anderer Träger. Auf der Grundlage von Erfahrungen und Erkenntnissen über frauenspezifische Lebensbedingungen orientierten sich die meisten Angebote organisatorisch, inhaltlich und methodisch-didaktisch an den besonderen Möglichkeiten und Lernbedürfnissen von Frauen.

So bieten die Einrichtungen Kinderbetreuung an, damit auch Mütter von kleineren Kindern teilnehmen können. Unter Berücksichtigung der häuslichen Pflichten von Frauen und zur Vermeidung von großer Belastung, finden die Kurse entweder nur halbtags statt oder – bei Vollzeitmaßnahmen – höchstens an vier Wochentagen.

Inhaltlich wird berücksichtigt, daß bei Frauen der Nachholbedarf zu weiteren Lerninhalten besteht, wie z. B. in der Muttersprache und in Mathematik und daß gesellschaftspolitische Themen zur Rolle der Frau in Beruf

und Gesellschaft die Berufsorientierung fördern. Weiterhin wird der Einsatz und die Möglichkeiten neuer Techniken unter verschiedenen Aspekten beleuchtet.

Der Erfolg einer solchen integrierten, frauengerechten Vorgehensweise bei der Vermittlung von technischen Lerninhalten ist erheblich. Diese Einrichtungen zur technischen Weiterbildung für Frauen erhalten durchgängig großen Zuspruch seitens der Frauen und zunehmend bieten regionale Betriebe offene Arbeitsplätze direkt den Absolventinnen dieser Kurse an.

Da bei den längerfristigen Kursangeboten, die in der Regel ein Jahr bzw. 18 Monate dauern, jeweils berufliche Zusatzqualifikationen, Textverarbeitung, Informatik, mehrere Computersprachen und Software-Erstellung u. a. vermittelt werden, finden die Absolventinnen Arbeitsplätze mit größeren Handlungsmöglichkeiten als bei reinen Textverarbeitungskenntnissen.

Weiterbildung im Bereich der neuen Techniken, die sich gezielt an Frauen wendet, gibt es in der Bundesrepublik in vergleichbaren Einrichtungen wie in den o. g. Ländern noch nicht.

Erste Ansätze für eine auf Frauen orientierte Weiterbildung gibt es bei der Akademie Bad Harzburg, die Fernstudienangebote, kombiniert mit Seminaren und Arbeitsgemeinschaften, entwickelt hat. Angesichts der großen Arbeitslosigkeit bei Frauen und der beschleunigten Verbreitung neuer Techniken in den von Frauen präferierten Arbeitsbereichen in Büro und Verwaltung ist auch bei uns ein entsprechender Handlungsbedarf dringlich.

Fos

(Initiativen mit Modellcharakter aus Weiterbildung von Frauen im Bereich der „Neuen Technologien“, Foster, H., Berlin 1987)



# Die Bedeutung des Fernunterrichts nimmt zu

## Fernunterricht sichert Weiterbildungschancen für Problemgruppen

**Das herkömmliche Bild vom Fernunterricht als einer bevorzugten Lernmethode für junge, mobile und berufstätige Adressaten muß korrigiert bzw. ergänzt werden. Denn in vielen Fällen ist es erst das Fernunterrichtsangebot, das die besonderen Lebensumstände von Problemgruppen berücksichtigen kann.**

Indem der Fernunterricht den spezifischen Lernsituationen dieser Gruppen gerecht wird, hilft er Angebotsmängel der traditionellen Weiterbildungsformen zu überwinden bzw. zu mildern. In den vergangenen zehn Jahren wurden z. B. Fernunterrichtsangebote für Körperbehinderte, ausländische Arbeitnehmer und Arbeitslose entwickelt, die diesen Gruppen häufig erst die Weiterbildungsteilnahme ermöglichten und ihre Integration ins Berufsleben erleichterten.

Über die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten des Fernunterrichts für Problemgruppen berichtet jetzt das Bundesinstitut für Berufsbildung. Die Ergebnisse eines Werkstattgesprächs, das gemeinsam mit dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) und unter Mitwirkung des Deutschen Fernschulverbandes veranstaltet wurde, beziehen sich auf

- die Möglichkeiten des Fernunterrichts in der CNC-Technik für Hörgeschädigte,
- die Didaktik des Fernunterrichts für Blinde,
- den Fernunterricht als Bildungsform für ausländische Arbeitnehmer,

■ die Effizienz von Fernkursen für Arbeitslose sowie

■ die Umschulung von arbeitslosen Lehrern mit Hilfe von Fernunterricht.

Da für viele Frauen wegen ihrer Doppelbelastung im Haushalt und Beruf das Fernstudium bzw. der Fernunterricht die einzige realistische Bildungschance ist, werden schließlich inhaltliche und organisatorische Verbesserungen vorgeschlagen, durch die das Fernstudium den Erwartungen und den Bedürfnissen der Frauen gerecht werden kann.

Der Bericht „Fernunterricht für ausgewählte Personengruppen“ ist als Heft 16 der Reihe „Informationen zum beruflichen Fernunterricht“ erschienen und beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, gegen eine Schutzgebühr zu beziehen.

Rd

## Neue Übersicht über Fernunterricht und Fernstudium

Aktualisierter Katalog der Fernlehreangebote in der Bundesrepublik Deutschland erschienen:

**Der neue Katalog der Fernlehreangebote enthält rd. 1.400 Kurse: Mit jeweils ca. 700 Lehrgängen sind die Bereiche des Fernunterrichts und des Fernstudiums nahezu gleich stark vertreten. Von insgesamt 125 Anbietern sind aber allein 117 Fernlehreinrichtungen im Fernunterricht tätig. Mit 190 Kursen weist der Bereich „Wirtschaft, Recht und Verwaltung“ die meisten Ange-**

**bote im differenzierten Spektrum der beruflich orientierten Lehrgänge auf.**

Angesichts der zahlreichen und vielfältigen Fernlehrgänge und Fernstudienkurse ist diese aktuelle Übersicht über das Gesamtangebot dringend erforderlich. Die neue Auflage des Katalogs liefert dazu einen Beitrag, in dem sie alle an diesem Bildungsbereich Interessierten über die einzelnen Fernlehrgänge und Fernstudienkurse informiert.

Fernunterricht und Fernstudien sind zu einem festen Bestandteil des Bildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland geworden. Seit dem ersten Erscheinen des Katalogs der Fernlehreangebote hat dieser Bereich der Weiterbildung weiterhin stark an Bedeutung gewonnen. Für viele Menschen bieten Fernunterricht und Fernstudium die einzige Möglichkeit der Weiterbildungsteilnahme.

Lernzeitflexibilität und Ortsunabhängigkeit dieser Bildungsform ermöglichen den Teilnehmern, ihre unterschiedlichen persönlichen Lebenssituationen mit Weiterbildungsaktivitäten zu vereinbaren.

Der Katalog umfaßt zwei Teile: Im ersten Teil sind alle berufsbildenden, allgemeinbildenden und sonstigen Fernlehrgänge, im zweiten – farblich abgesetzten – Teil die Fernstudienangebote des Hochschulbereichs und des Deutschen Instituts für Fernstudien (DIFF) erfaßt. Beide Bereiche sind nach Sachgebieten gegliedert. Zu jedem Angebot sind detaillierte Angaben enthalten über

- das Lehrgangsziel,
- die Abschlußprüfung,
- die Teilnahmevoraussetzung,
- die Lehrgangsinhalte,
- die Lehrgangsdauer und -kosten,



- die Möglichkeiten der finanziellen Förderung,
- den Umfang des Lehrmaterials und
- den begleitenden Unterricht.

Mit Hilfe des Schlagwortverzeichnis ist für die Benutzer eine rasche, umfassende und zuverlässige Orientierung gewährleistet.

Der Katalog ist ein Gemeinschaftswerk: Die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht der Länder, das Deutsche Institut für Fernstudien an der Universität Tübingen, die Fernuniversität in Hagen sowie weitere Hochschuleinrichtungen haben in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung Daten und Informationen über die Fernlehr- und Fernstudienangebote aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hat die Herausgabe des Katalogs gefördert.

Der „Katalog der Fernlehrrangebote in der Bundesrepublik Deutschland“ ist als Heft 17 in der Reihe „Informationen zum beruflichen Fernunterricht“ erschienen und kann beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Presse- und Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, gegen eine Schutzgebühr bezogen werden.

Rd

## Wachsende Zahl von Teilnehmern am Fernunterricht

Seit die Ergebnisse der zum dritten Mal auf freiwilliger Basis bei den Fernlehrinstituten erhobenen Statistik vorliegen, steht fest: Die Zahl der Teilnehmer wächst von Erhebungsjahr zu Erhebungsjahr.

## Jeweils zum 31. Dezember wurden ermittelt

1983: 73.061  
1984: 83.019  
1985: 88.590

Zwar beteiligten sich in jedem Jahr nur ca. 60% aller Fernlehrinstitute (von insgesamt 120), die Nichtbeantworter haben aber überwiegend nur weniger als 100 Teilnehmer eingeschrieben. Somit wurden jeweils rund 90% aller Teilnehmer an Fernlehrgängen erfaßt.

Bildeten sich 1983 gut 80.000 durch Fernlehrmaterial weiter, so waren es 1985 schon knapp 100.000. Das bedeutet eine Steigerung von mehr als 20%.

Wie sich die Teilnehmer auf die Themenbereiche verteilen, zeigt das Schaubild.

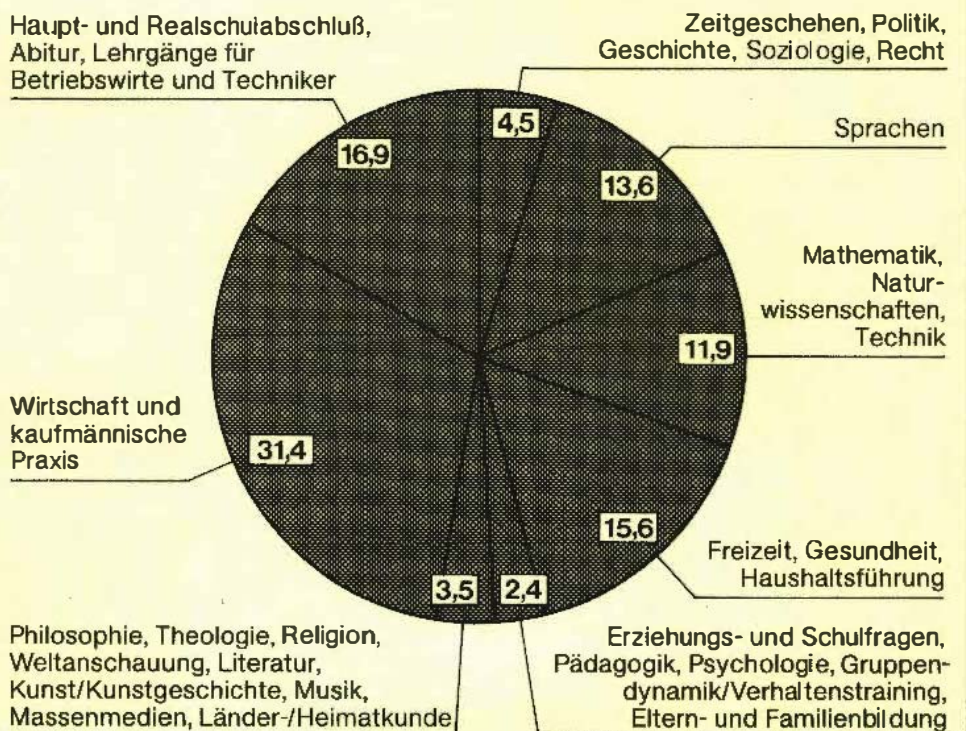
Fast ein Drittel aller Teilnehmer belegte Kurse der kaufmännischen Weiterbildung. Es folgen

im Range die Bereiche staatlich-schulische Abschlüsse, Freizeit/Gesundheit, Sprachen und Naturwissenschaften/Technik.

Zählt man zu den Teilnehmern der Bereiche Wirtschaft und Technik noch diejenigen, die wirtschaftskundliche Sprachlehrgänge belegt haben und sich auf die Abschlüsse „Staatlich geprüfter Techniker“ und „Staatlich geprüfter Betriebswirt“ vorbereiten, so ergibt sich, daß der Schwerpunkt des Interesses (mehr als 50%) im Bereich beruflicher Weiterbildung liegt.

Vergleicht man die Teilnehmerzahlen in den einzelnen Themenbereichen in 1985 mit denen des Vorjahres, so hat das Interesse an Sozialwissenschaften, Pädagogik/Psychologie, Geisteswissenschaften sowie Freizeit/Gesundheit zugenommen. Die Steigerungsraten liegen zwischen 20% und 45%. In den übrigen – insbesondere berufsbildenden Berei-

## Teilnehmer an Fernlehrgängen nach Themenbereichen bzw. angestrebten Abschlüssen am 31. 12. 1985 in %





## Berufsausbildung im Segelflugzeugbau neu geregelt

**Hoher technischer Standard im Fluggeräteebau ermöglicht flugsportliche Höchstleistungen.**

Neue Werkstoffe, besonders faserverstärkte Kunststoffe und Leichtmetall haben zu wesentlichen Änderungen der beruflichen Qualifikationsanforderungen im Segel- bzw. Leichtflugzeugbau geführt. Deshalb war es notwendig, den veralteten Ausbildungsberuf Holzflugzeugbauer/Holzflugzeugbauerin grundlegend zu überarbeiten.

Der Segelflugzeugbau in der Bundesrepublik Deutschland genießt Weltgeltung. Er konzentriert sich auf sieben Unternehmen, die insgesamt ca. 500 Mitarbeiter beschäftigen. Der Exportanteil liegt über 50 %. Aufschlußreich für den hohen technischen Standard ist auch die Tatsache, daß bei den jüngsten Segelflugzeugweltmeisterschaften über 90 % der gemeldeten Fluggeräte aus der Produktion dieser Unternehmen stammten. Diese Stellung am nationalen und internationalen Markt zu behaupten, setzt u.a. voraus, daß den Betrieben des Segelflugzeugbaus heute und in Zukunft in ausreichendem Maße hochqualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Die neue, vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen aus dem Kreis der Unternehmen des Segelflugzeugbaus sowie der Gewerkschaft Holz und Kunststoff entwickelte Ausbildungsordnung zum Leichtflugzeugbauer/-in soll das sichern helfen.

Sie wurde am 6. Dezember 1986 vom Bundesminister für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erlassen und im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 61, Seite 2112, veröffentlicht. Sie tritt am 1. August 1987 in Kraft und gilt - im Gegensatz zur bisherigen Ausbildungsordnung Holzflugzeugbauer/Holzflugzeugbauerin - auch in Berlin (West).

Kar

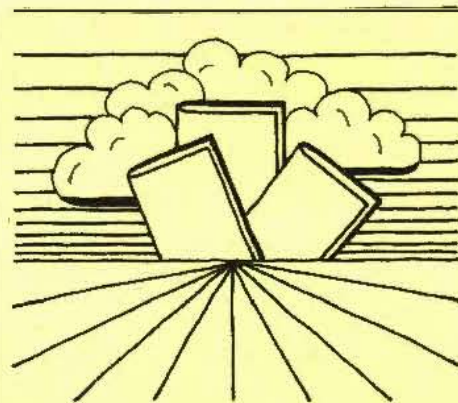
chen - sind zwar leichte Rückgänge zu verzeichnen, jedoch in keinem Fall mehr als 4 %. Da die Zahl der Teilnehmer aber hier insgesamt recht hoch ist, bleibt es - wie in den Vorjahren - bei dem Schwerpunkt Berufsbildung.

Frauen sind insgesamt unterrepräsentiert. Ihr Anteil beträgt ungefähr ein Drittel, wie übrigens auch im Bereich Wirtschaft und kaufmännische Praxis. Überdurchschnittlich viele Frauen haben Fernlehrgänge in Pädagogik/Psychologie, Sprachen und im Bereich Freizeit, Gesundheit und Haushaltsführung belegt.

Erstmals bereiten sich absolut mehr Frauen als Männer auf das Abitur vor. Dennoch sind sie - außer in Naturwissenschaften und Technik - in den Vorbereitungslehrgängen auf staatlich-schulische Prüfungen insgesamt unterdurchschnittlich vertreten. Das ist vor allem, auf die von der Zahl her sehr starke Gruppe „Staatlich geprüfter Techniker“ zurückzuführen. Hier handelt es sich fast ausschließlich um Männer.

Knapp die Hälfte aller Teilnehmer/-innen sind zwischen 25 und 35 Jahre alt. Zu einem ähnlichen Ergebnis ist das Bundesinstitut für Berufsbildung bei mehreren Befragungen von Teilnehmern im Rahmen von Forschungsprojekten gekommen. Es ist der Alterszeitraum, in dem berufliche Karriere geplant werden. Einige Abweichungen vom Durchschnitt sollen noch erwähnt werden. Der Anteil der 30 bis 40 Jahre alten Männer, die an naturwissenschaftlich-technischen Kursen teilnehmen, beträgt 45 % (Durchschnitt 28 %). Es ist zu vermuten, daß es sich hier um Anpassungsfortbildung handelt.

Nicht verwundert auch, daß die 20- bis 30jährigen überdurchschnittlich in Fernlehrgängen vertreten sind, die sich auf schu-



liche Abschlüsse vorbereiten (65 % gegenüber 45 % im Durchschnitt). Machen die über 40 Jahre alten Teilnehmer insgesamt nur 15 % aus, so beträgt ihr Anteil im Bereich Sprachen ein Viertel. Hier wird deutlich, daß Sprachkurse nicht nur aus Gründen der beruflichen Weiterbildung gewählt werden, sondern auch für Reisen oder zur Erweiterung der Allgemeinbildung.

Rund 20 % aller Teilnehmer bereitet sich mit Hilfe des Fernunterrichts auf öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfungen vor. Unter ihnen strebt der größte Teil den Haupt-, Realschulabschluß bzw. das Abitur an. Eine große Gruppe (ca. 5.000) bilden die angehenden Techniker. Von Bedeutung sind auch Kammerprüfungen in der kaufmännischen Weiterbildung (Betriebswirte, Fachwirte, Fachkaufleute) sowie Steuerberater und Wirtschaftsprüfer; im Themenbereich Sprachen schließlich Fremdsprachenkorrespondenten und Übersetzer.

Da in den Jahren 1985 und 1986 eine Anzahl von neuen Fernlehrgängen auf den Markt gekommen ist, die auf IHK-Prüfungen vorbereiten (z. B. Industriemeister Metall, Industriemeister Elektrotechnik, Ausbildungsabschlüsse in der Gastronomie, Geprüfte Werkchutzkraft, Fremdsprachensekretärin und -kaufmann), kann sich der o. g. Prozentsatz in den Statistiken der nächsten Jahre merklich erhöhen.

Sto



Bauzeichnerausbildung neu geregelt:

## Ausbildung am Zeichenbrett hat sich stark gewandelt

In den mehr als 20 Jahren seit Erlaß der alten Ausbildungsordnung hat sich bis heute im Bausektor vieles geändert. Traditionelle Bauelemente wurden durch vorgefertigte Baugruppen ersetzt. Erweiterte Bestimmungen zur Energieeinsparung führten zum Einsatz von neuen Werkstoffen und Verfahren. Außerdem veränderte sich die Struktur vieler Betriebe durch eine Spezialisierung auf bestimmte Fachgebiete. Zusätzlich gewinnt die elektronische Datenverarbeitung bei der Planung und Ausführung von Bauvorhaben an Bedeutung.

Diese Entwicklungen sind die Hauptgründe für eine Neuordnung der Ausbildung zum Bauzeichner. Die neue Ausbildungsordnung wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung mit Experten der Sozialparteien erarbeitet.

Betroffen von der neuen Regelung sind rd. 12.000 Ausbildungsplätze. Die insgesamt dreijährige Ausbildung beginnt im ersten Jahr mit einer beruflichen Grundbildung, in der Ausbil-

dungsphasen auf der Baustelle und im Büro miteinander verknüpft sind. So zeichnet der Auszubildende z. B. einen Mauerwerkskörper und stellt ihn anschließend her. Die Phasen der Ausbildung auf der Baustelle reichen vom Ausmessen des Geländes über Herstellen von Holzverbindungen und Stahlbetonteilen bis zum Anbringen von Dämmungen und Fliesen.

Im zweiten Ausbildungsjahr folgt eine breitangelegte Fachbildung

im Bauzeichnen. Im dritten Ausbildungsjahr wird die Ausbildung wahlweise in einem der drei Schwerpunkte

- Hochbau einschließlich raumbildender Ausbau
  - Ingenieurbau
  - Tief-, Straßen- und Landschaftsbau
- fortgesetzt.

Ein neues Element in der Ausbildung ist der Umgang mit der elektronischen Datenverarbeitung im Bauwesen, den künftig alle Auszubildenden lernen müssen.

Die neue Ausbildungsordnung wurde mit dem Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht abgestimmt und vom Bundesminister für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erlassen. Sie ist am 6. Dezember 1986 im Bundesgesetzblatt, Teil I Nr. 61 auf Seite 2089, veröffentlicht worden und tritt am 01. 08. 1987 in Kraft.

Bhs

Textilmaschinenführer/Textilmechaniker-Tufting:

## Neuer Ausbildungsberuf durch die Tufting-Technologie in der Teppichproduktion

Hohe Ansprüche an die Dämm- und Wärmeisolationseigenschaften von industriell hergestellten Teppichbelägen haben zu einer neuen Produktionstechnologie geführt. Um bis zu 6 m breite Teppichbahnen von mehr als 30 m Länge kostengünstig und zeitsparend herzustellen, wird die sogenannte Tufting-Technologie eingesetzt. Die Anfang der 60er Jahre auch in der Bundesrepublik Deutschland eingeführte Fertigung textiler Bodenbeläge nach dieser Technologie hat einen völlig neuen Ausbildungsberuf in dieser Branche notwendig gemacht.

Ein Jugendlicher, der diese Ausbildung ergreift, wird in den ersten beiden Jahren zum Textilmaschinenführer / Textilmaschinenführerin-Tufting ausgebildet

und lernt in dieser Phase die aufwendigen und komplizierten Maschinen zur Herstellung und Ausrüstung von Tufting-Teppichbahnen bedienen und über-

wachen und wird befähigt, selbstständig und verantwortungsvoll in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Vorgesetzten möglichst fehlerfrei zu arbeiten. In dieser Stufe der Ausbildung lernt er die Zusammenhänge zwischen Erzeugung, Gestaltung und Qualitätssicherung von Tuftings begreifen. In der nächsten Stufe von einjähriger Dauer werden auf der Grundlage der bereits erworbenen Fähigkeiten über den Ablauf des Tufting-Verfahrens und die dabei zu beachtenden Sachzusammenhänge, dann die fachlichen und sozialen Fähigkeiten zum Einrichten, Warten und zur vorbeugenden Instandhaltung des textilen Maschinenparks erlernt. Die dritte Stufe der Berufsausbildung schließt mit dem Abschluß zum



Überblick über die Vielfalt neuer Werkstoffe:

## Neue Ausbildungsmittel für das Berufsfeld Textiltechnik und Bekleidung

Für die Entwicklung und Herstellung qualitativ hochwertiger Textilien gewinnt der Werkstoff „Textile Faserstoffe“ zunehmend an Bedeutung. In der verwirrenden Vielfalt der unzähligen Fasertypen finden sich auch Fachleute kaum noch zurecht. Für die richtige Einschätzung der Eignung von Textilfasern in Verarbeitung und im Gebrauch ist die Kenntnis geeigneter Kenndaten und ihrer Bedeutung unerlässlich.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Zusammenwirken mit Faserexperten aus Wissenschaft und Praxis jetzt einen neuen Lehrgang „Beurteilungsmerkmale textiler Faserstoffe“ zur Aus- und Fortbildung von Fach- und Führungskräften in und für die Textil- und Bekleidungsindustrie im W. Bertelsmann Verlag KG veröffentlicht.

Dieser Lehrgang ist in 4 Bände aufgeteilt und besteht aus insgesamt 10 Kapiteln, die 74 Lerneinheiten enthalten; diese Gliederung ermöglicht einen individuellen Zugriff. Jeder Lerneinheit sind Lernziele vorangestellt und jede Seite ist aufgeteilt in eine Text- und eine anschauliche Bildseite. Am Ende jeder Lerneinheit steht eine Aufforderung zum eigenen Handeln, um die abstrak-

ten Informationen durch eigene bildhafte Eindrücke begreif- und besser verstehbar zu machen. Am Ende jedes der 10 Kapitel sind Wiederholungsfragen sowie Übungsaufgaben getrennt nach den einzelnen Lerneinheiten aufgelistet und auch Lösungsvorschläge beigelegt. Die in diesem Lehrgang dargestellten Kenndaten zum Faserverhalten und ihrer Beurteilung ermöglichen eine Reduzierung des umfangreichen Lernstoffes in anwendungsorientierter Darstellung; dies war ein vorrangiges Anliegen aller an der Entwicklung an diesem Lehrgang Beteiligten.

Folgende inhaltliche Bereiche werden in den 4 Bänden dargestellt:

1. Wirtschaftliche Bedeutung, Einsatzgebiete, Anforderun-

gen, Aufkommen sowie Arten und Struktur textiler Faserstoffe; Chemiefasern: Erzeugung, Faseraufbau, Modifikationen;

2. Die Naturfasern Baumwolle, Flachs, Wolle und Seide: Erzeugung, Faseraufbau, Eigenschaften, Qualitäten und Handelsformen;
3. Kenndaten über das Verarbeitungs- und Gebrauchsverhalten von Chemie- und Naturfasern: zur Faserform, bei Einwirkung von Kraft im Normal Klima und bei Einwirkung von Feuchtigkeit;
4. Kenndaten über das Verarbeitungs- und Gebrauchsverhalten von Chemie- und Naturfasern bei Einwirkung von trockener und feuchter Wärme, Chemikalien in Lösungen und der Beziehungen zwischen textilen Faserstoffen und bekleidungsphysiologischen Kenndaten.

Die 4 Bände sind als Loseblattsammlung DIN A4, in der ersten Auflage 1986 in Klarsichtheften eingelegt und gebündelt sowie mit zahlreichen Abbildungen, Grafiken und Tabellen versehen. Die Beurteilungsmerkmale werden als Lehrgang vom W. Bertelsmann Verlag KG, Postfach 10 20, 4800 Bielefeld 1, vertrieben und ab Dezember 1986 ausgeliefert.

A

Textilmechaniker / Textilmechanikerin-Tufting ab. Dieser Abschluß und die dabei erworbenen Qualifikationen bilden eine gute Basis für den späteren Einstieg in die Weiterbildung entweder zum (zur) Industriemeister(-in) - Textil oder zum Textiltechniker(-in) und bieten gute Aufstiegschancen für den interessierten Nachwuchs.

In Zusammenarbeit mit dem

Arbeitgeberkreis Gesamttextil, der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine völlig neue Ausbildungsordnung erarbeitet, die in Zukunft die Berufsausbildung in der Tufting-Industrie nach Umfang der Anforderung und Dauer der Ausbildung regelt. Die neue Berufsausbildung ist nach einem Stufenkonzept im Baukastensystem aufgebaut.

Die Verordnung über die Berufsausbildung in der Tufting-Industrie wurde am 21. Oktober 1986 im Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 54, Seite 1643, veröffentlicht und tritt am 1. August 1987 in Kraft.

A

Altbewerbern, die auf Vermittlungsprobleme junger Frauen insbesondere im ländlichen Raum hinweisen. Dies dürfte damit zusammenhängen, daß das Angebot an typischen Frauenberufen mit abnehmender Siedlungsdichte und zunehmendem Handwerksanteil (an den Stellenangeboten) abnimmt.

Junge Männer haben dagegen im ländlichen Raum vergleichsweise bessere Vermittlungschancen als in hoch verdichteten Regionen, in denen sie auch deutlich häufiger Altbewerber werden als im ländlichen Raum. Dabei spielt sicherlich der Anteil typischer „Männerberufe“ in den Regionen eine Rolle.

#### 6 Jüngere haben bessere Chancen

Wesentliche Ursache der in den letzten Jahren sehr starken Zunahme des Durchschnittsalters der Bewerber (52,5 % der Bewerber waren 1984/85 18 Jahre und älter) ist neben der längeren Verweildauer der Jugendlichen in den Schulen der Anstieg der Altbewerber und ihr deutlich höheres Alter. Lediglich noch jeder sechste Altbewerber ist jünger als 18 Jahre; 83,8 Prozent hatten ein Alter von 18 Jahren und mehr erreicht. (S. Tab. unten.)

Gefestigt wird diese Altersstruktur durch die Tatsache, daß ältere Bewerber höhere Vermittlungsprobleme haben als junge Bewerber und auch der Abbau der Altbewerber über erfolgreiche Stellenvermittlungen etwas häufiger bei jüngeren als bei älteren Bewerbern erfolgt. Insofern erhält die Altersstruktur der Bewerber neben dem Einfluß des längeren Schulverbleibs von Jugendlichen einen wesentlichen Impuls über die geringeren Vermittlungschancen älterer Bewerber.

Der Altersaufbau der Bewerber differiert deutlich nach der Siedlungsdichte der Regionen und verläuft erwartungsgemäß zur Bedeutung der Altbewerber parallel. Doch auch in der Altersstruktur der Altbewerber selbst existiert ein Stadt-Land-Gefälle. Ist in den „Großstadtreionen“ nur jeder 10. Altbewerber noch jünger als 18 Jahre (10,1 %), steigt dieser Altersanteil der Altbewerber auf 22,4 Prozent im ländlichen Raum. Offensichtlich bleiben in den „Großstadtreionen“ die Jugendlichen länger motiviert, eine Lehrstelle zu suchen als auf dem Lande. Dies kann damit zusammenhängen, daß überbrückende Bildungsalternativen im ländlichen Raum weniger häufig aufgegriffen werden können als in Großstädten.

#### 7 Schlechte Vermittlungschancen für Altbewerber im ländlichen Raum

Ein Strukturvergleich der älteren Bewerber (18 Jahre und älter) und der älteren unvermittelten Bewerber zeigt, daß die älteren Bewerber zwar generell schlechtere Vermittlungschancen haben als ihre jüngeren Bewerberkollegen, diese Chancen aber mit zunehmender Siedlungsdichte besser werden. Ein Verlauf, der weitgehend auch dem Chancengefälle der Altbewerber in den Regionen entspricht. Insofern hat sich das duale System in Großstädten besser auf ältere Bewerber (auch Altbewerber) eingestellt als im ländlichen Raum.

Dieser Umstand kann andererseits dazu führen, daß bei einer länger anhaltenden Altbewerbernachfrage sich die zur Zeit gegebenen Verhältnisse regional umkehren können. Der beachtliche Anstieg der Altbewerber im ländlichen Raum spricht für diese Vermutung.

Altersstruktur der Bewerber, der unvermittelten Bewerber, der Altbewerber und unvermittelten Altbewerber 1984/1985

Regionstyp	Bewerber		unvermittelte Bewerber		Altbewerber		unvermittelte Altbewerber	
	unter 18 Jahren in %	18 Jahre u. älter in %	unter 18 Jahren in %	18 Jahre u. älter in %	unter 18 Jahren in %	18 Jahre u. älter in %	unter 18 Jahren in %	18 Jahre u. älter in %
Großstadtreionen	38,5	61,5	26,1	73,9	10,1	89,9	9,4	90,6
Großstadtreionen mit Umland	44,1	55,9	30,0	70,0	16,4	83,6	14,2	85,8
Regionen mit ausgeprägten Verdichtungsansätzen	46,5	53,5	31,0	69,0	14,8	85,2	13,7	86,3
Regionen mit Verdichtungsansätzen	52,4	47,6	36,0	64,0	19,9	80,1	17,4	82,6
ländliche Regionen	56,4	43,6	41,7	58,3	22,4	77,6	21,0	79,0
Bundeswert:	47,5	52,5	32,0	68,0	16,2	83,8	14,3	85,7

Quelle: Berufsberatungstatistik, 1984/1985. Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen.



## Vermittlungschancen älterer Bewerber 1984/1985

Regionaltyp	Unvermittelten- quote <sup>1)</sup>	Quote der unvermittelten Altbewerber <sup>2)</sup>
Großstadt- regionen	120	110
Großstadt- regionen mit Umland	125	116
Regionen mit ausgeprägten Verdichtungs- ansätzen	129	126
Regionen mit Verdichtungs- ansätzen	134	133
ländliche Regionen	134	128
Bundeswert:	130	124

1) Anteil der unvermittelten Bewerber im Alter von 18 Jahren und älter an den Bewerbern des gleichen Altersjahrganges bezogen auf den Anteil der unvermittelten Bewerber an allen Bewerbern

2) Anteil der unvermittelten Altbewerber an den Altbewerbern bezogen auf den Anteil der unvermittelten Bewerber an allen Bewerbern

Quelle: = 100 — die aufeinanderbezogenen Anteile entsprechen sich  
> 100 — der Basis-Anteil ist kleiner  
< 100 — der Basisanteil ist größer

Quelle: Berufsberatungstatistik, 1984/1985. Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen.

## 8 Altbewerber und ihre schulische Qualifikation

Die zur Zeit vorliegenden Befragungsergebnisse belegen, daß Altbewerber zu einem sehr großen Teil (mehr als 70 %) über eine längere Zeit Mißerfolge bei der Lehrstellensuche erleben. Denn nur jeder vierte Altbewerber beginnt erst mit dem laufenden Vermittlungsjahr seine Lehrstellensuche. Diese hohe Mißerfolgsrate kann verschiedene Gründe haben: neben der Enge regionaler Ausbildungsmärkte z. B. auch eine nicht passende berufliche Vorbildung oder ein ungeeigneter Schulabschluß.

## B.1 Schulische Herkunft beeinflusst Altbewerberstatus

Im Vergleich zu allen Bewerbern stammen überdurchschnittlich viele Altbewerber aus Sonderschulen, dem Berufsvorbereitungsjahr und im eingeschränkten Maße auch aus dem Berufsgrundbildungsjahr, andererseits aus den Hochschulen (Abbrecher und Absolventen) und aus den sonstigen Schulen (z. B. Fachschüler).

Diese Altbewerberverteilung nach dem letzten Schulbesuch deckt sich weitgehend mit der entsprechenden Struktur der unvermittelten Bewerber. Auch hier sind Bewerber aus den genannten Schulformen häufiger von Vermittlungsproblemen betroffen. Altbewerber und unvermittelte Bewerber besitzen somit weitgehend ähnliche Schulverläufe.

Zu diesem Zweck wurden folgende Indizes berechnet:

- 1) Anteil der Altbewerber aus den einzelnen Schulformen an allen Altbewerbern in Prozent des Anteils der Bewerber aus den einzelnen Schulformen an den Bewerbern insgesamt,
- 2) Anteil der unvermittelten Bewerber aus den einzelnen Schulformen an allen Unvermittelten in Prozent des Anteils der Bewerber aus den einzelnen Schulformen an den Bewerbern insgesamt. Die beiden Indizes sind hier zu einem gewissen Grade ein Maß für das auf die Herkunftsschule bezogene Risiko, unvermittelter Bewerber und Altbewerber zu werden.

Bei diesem Strukturvergleich fallen zwei Besonderheiten auf: Der Anteil der Bewerber aus den Sonderschulen ist unter den Altbewerbern erheblich höher als bei den Unvermittelten, dagegen ist die Bedeutung der Bewerber aus den Berufsfachschulen unter den Altbewerbern deutlich geringer als unter den Unvermittelten. Eine Erklärung dürfte sein, daß Sonderschüler nach einer erfolglosen Lehrstellensuche vermehrt alternative Angebote, z. B. die Berufsvorbereitungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, annehmen, um ihre Vermittlungschancen zu verbessern. Sofern sie diese Maßnahmen zum Ende des Vermittlungsjahres annehmen, sind sie vorübergehend keine Bewerber mehr im Sinne der Geschäftsstatistik und insofern auch keine unvermittelten Bewerber. Nach der Maßnahme werden sie wieder als Bewerber im neuen Vermittlungsjahr geführt, diesmal jedoch als Altbewerber. Hinzu kommt, daß sie auf dem Arbeitsmarkt sehr geringe Beschäftigungschancen haben und somit ihr Interesse an einer beruflichen Ausbildung hoch bleibt. (S. Tab. auf Seite 23.)

Für die Berufsfachschüler bieten sich nach erfolgloser Suche vergleichsweise geringere schulische Ausweichmöglichkeiten an, so daß sie häufiger auch als Unvermittelte in der Statistik weiter geführt werden. Ihre unterdurchschnittliche Bedeutung unter den Altbewerbern deutet aber darauf hin, daß sie nach längerer erfolgloser Ausbildungssuche andere Bildungs- oder Berufswege einschlagen. Nach einer längeren Suchphase dürfte bei dieser Bewerbergruppe zudem das Interesse an einer Umschulung oder Fortbildung zunehmen, da in einer nochmaligen schulischen (Berufs-)Qualifizierung vermutlich keine Verbesserungen der Ausbildungs- und Erwerbschancen erwartet werden.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß Sonderschüler sowie Bewerber nach dem Besuch beruflicher und insbesondere weiterführender Schulen (Hochschulen, Fachschulen usw.) weitaus häufiger Vermittlungsprobleme haben und somit auch häufiger Altbewerber werden als Bewerber, die die allgemeinen Schulen verlassen haben. Neben den bekannten Ausbildungsbeschränkungen für Sonderschüler liegt das einerseits daran, daß der Besuch beruflicher Vollzeitschulen unter anderem auch von Jugendlichen als Ausweg gewählt wird, die zunächst auf dem Ausbildungsstellenmarkt auf Vermittlungsprobleme gestoßen sind und daß die Wettbewerbsnachteile dieser Jugendlichen von den beruflichen Vollzeitschulen nicht immer vollständig abgebaut werden können. Die Probleme der Bewerber mit einem Besuch weiterführender Schulen dürften andererseits vor allem in der Enge der für diese Nachfrager interessanten Berufspalette begründet sein. Dies gilt insbesondere für den männlichen Bewerber.

Tendenziell sind von dieser Situation die Bewerber im ländlichen Raum mehr betroffen als Bewerber des großstädtischen Raumes. Dort ist die Schere der Chancenverteilung — nicht zuletzt aufgrund der differenzierteren Wirtschafts- und Berufsstruktur — zwischen den Bewerbern aus allgemeinen und beruflichen bzw. weiterführenden Schulen nicht so weit geöffnet.

Das bedeutet, daß mit abnehmender Siedlungsdichte sich die Strukturen zwischen Bewerbern und Altbewerbern immer deutlicher unterscheiden lassen und Schulverläufe eine wachsende Bedeutung bei der Entstehung von Altbewerbern erhalten.

## 8.2 Altbewerber: zu wenig bzw. zu hoch qualifiziert

Auch in der Chancenverteilung nach Schulqualifikationen finden sich deutliche Parallelen zwischen Altbewerbern und unvermittelten Bewerbern. Wie schon seit Jahren sind die Vermittlungschancen für Bewerber mit einem mittleren Schulabschluß sehr günstig. [6]

Insofern überrascht es nicht, daß diese Gruppen eine vergleichsweise geringe Bedeutung unter den Altbewerbern spielt. Wesentlich ungünstiger sind die Vermittlungschancen für Bewerber

**Strukturvergleich nach Schulbesuch, Altbewerberanteil zu Bewerberanteil 1984/1985<sup>1)</sup>**

Regionstyp		Sonder- schulen in %	übrige allgemeine Schulen in %	BVJ in %	Berufliche Schulen BGJ/BGS in %	BFS in %	Sonstige Schulen in %
Großstadt- regionen	insg.	153,8	94,8	158,4	108,3	92,3	137,9
	weibl.	151,6	95,5	158,8	113,7	94,9	134,6
Großstadtregionen mit Umland	insg.	202,3	92,7	149,4	114,7	92,4	150,8
	weibl.	207,7	93,0	153,9	123,0	96,1	150,3
Regionen mit ausgeprägten Verdichtungsansätzen	insg.	179,0	90,9	145,8	112,4	101,1	167,2
	weibl.	177,9	89,3	151,0	123,1	104,5	166,1
Regionen mit Verdichtungsansätzen	insg.	219,2	90,6	157,2	116,5	97,4	185,4
	weibl.	224,5	89,7	162,0	124,4	102,8	181,1
ländliche Regionen	insg.	220,7	87,7	166,2	108,2	105,8	231,5
	weibl.	207,2	85,5	165,5	117,4	111,8	226,1
Bundeswert	insg.	190,6	91,9	155,3	109,6	97,6	166,5
	weibl.	189,3	91,0	158,0	118,8	102,2	163,8

<sup>1)</sup> Anteil der Altbewerber aus den einzelnen Schulformen an allen Altbewerbern in Prozent des Anteils der Bewerber aus den einzelnen Schulformen an den Bewerbern insgesamt

**Vermittlungschancen nach Schulbesuch. Strukturvergleich zwischen Anteil der unvermittelten und Anteil der Bewerber 1984/1985<sup>2)</sup>**

Regionstyp		Sonder- schulen in %	übrige allgemeine Schulen in %	BVJ in %	Berufliche Schulen BGJ/BGS in %	BFS in %	Sonstige Schulen in %
Großstadt- regionen	insg.	118,3	84,3	129,2	155,5	135,0	167,3
	weibl.	120,5	84,9	128,4	156,9	124,8	155,3
Großstadtregionen mit Umland	insg.	94,8	81,9	137,2	174,3	141,6	150,4
	weibl.	118,6	81,9	140,3	157,7	136,6	132,3
Regionen mit ausgeprägten Verdichtungsansätzen	insg.	105,0	77,1	154,7	165,1	130,2	164,4
	weibl.	107,5	78,4	150,3	160,0	125,2	141,7
Regionen mit Verdichtungsansätzen	insg.	100,1	73,6	165,5	176,7	148,0	141,8
	weibl.	91,7	73,0	175,4	167,8	142,2	130,8
ländliche Regionen	insg.	105,1	70,5	167,7	168,3	142,6	167,1
	weibl.	118,6	71,0	162,1	174,9	132,0	146,4
Bundeswert	insg.	106,8	78,5	150,2	161,4	136,2	166,5
	weibl.	114,4	78,7	150,2	158,7	129,8	149,1

<sup>2)</sup> Anteil der unvermittelten Bewerber aus den einzelnen Schulformen an allen unvermittelten in Prozent des Anteils der Bewerber aus den einzelnen Schulformen an den Bewerbern insgesamt

Quote: = 100 — die aufeinander bezogenen Anteile entsprechen sich

> 100 — der Basis-Anteil ist kleiner

< 100 — der Basis-Anteil ist größer

Quelle: Berufsberatungstatistik, 1984/1985. Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen.

ohne Hauptschulabschluß und mit einer Studienberechtigung. Diese sehr unterschiedlichen Bewerbergruppen sind auch überdurchschnittlich häufig als Altbewerber vertreten. (S. Tab. unten.)

Das gilt insbesondere für den Bewerber ohne Schulabschluß. Ihr Altbewerberanteil ist nahezu doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil unter den Bewerbern. Der Bewerberrückstau ist hier offensichtlich besonders groß. Nach den Ergebnissen läßt sich dies nur über geeignete Bildungsmaßnahmen, die zu einem qualifizierten Bildungsabschluß führen, abbauen. Eine Aufgabe, die für alle Regionen nahezu gleich groß ist und den männlichen und weiblichen Bewerbern in gleichem Maße trifft. Bei der Gruppe der Studienberechtigten ist dagegen in der Altbewerberstruktur eine deutliche Differenzierung zwischen jungen Männern und Frauen erkennbar. Männliche Bewerber mit einer Studienberechtigung werden demnach relativ häufiger Altbewerber als ihre weiblichen Bewerberkolleginnen mit entsprechendem Schulabschluß. Mit abnehmender Siedlungsdichte verschlechtern sich zudem die Chancen für diese Gruppe junger Männer, den Altbewerberstatus zu verhindern, während für die entsprechende Gruppe junger Frauen regionale Einflüsse nicht erkennbar sind. Dies spricht für eine geringere Konzentration der Ausbildungswünsche junger Frauen auf wenige attraktive Berufe.

## 9 Fazit

a) Mit knapp 30 Prozent Altbewerbern ist die aktuelle Nachfragesituation in beachtlichem Maße von Bewerbern geprägt, die in früheren Jahren keine geeignete Lehrstelle gefunden haben. Diese Situation zeigt aber auch, wie hoch eine Berufsausbildung bei den Jugendlichen zur Zeit eingeschätzt wird. Eine Ausbildung ist offensichtlich in der Einschätzung der Jugendlichen nach wie vor eine nahezu unverzichtbare

Voraussetzung für eine Erwerbschance. Diese Einschätzung ist eine starke Motivation, auch nach Mißerfolgen die Lehrstellensuche fortzuführen.

- b) Die Zahl der Altbewerber geht wesentlich schwächer zurück als die der Bewerber mit einem Schulabschluß im gleichen Vermittlungsjahr. Damit wird die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen weiter von der demographischen Entwicklung abgekoppelt bleiben.
- c) Mit dem wachsenden Altbewerberanteil ist die Struktur der Bewerber entscheidend verändert worden. Fast jeder zweite Bewerber ist 18 Jahre und älter, bei den Altbewerbern liegt dieser Anteil bei 80 Prozent. Andererseits entfernt sich die Qualifikationsstruktur der Bewerber durch die wachsende Bedeutung der Altbewerber immer weiter von der der Schulabgänger.
- d) Zwischen Altbewerbern und unvermittelten Bewerbern bestehen erwartungsgemäß deutliche Zusammenhänge. Die Bewerbergruppen mit geringen oder schlechteren Vermittlungschancen werden überdurchschnittlich häufig Altbewerber. Das gilt für die Sonderschüler, Schüler des BVJ und BGJ, aber auch für Studenten und Schüler weiterführender Schulen, das gilt andererseits für Bewerber ohne Hauptschulabschluß und mit einer Studienberechtigung, und das gilt für junge Frauen und letztlich für ältere Bewerber. Diese Bewerberigenschaften werden mit abnehmender Siedlungsdichte immer bestimmender für die Struktur der Altbewerber.
- e) Der durch die Altbewerber verursachte zusätzliche Nachfragedruck wird zwar mit zunehmender Siedlungsdichte größer, dennoch gelingt es dort vergleichsweise besser als im ländlichen Raum, diese besondere Nachfragegruppe mit Ausbildungsplätzen zu versorgen.

## Vermittlungschancen nach Schulabschluß 1984/1985

Regionstyp		Strukturvergleich zwischen							
		Anteil der Altbewerber und Anteil der Bewerber				Anteil der unvermittelten Bewerber und Anteil der Bewerber			
		1	2	3	4	1	2	3	4
Großstadtregionen	insg.	201,9	107,6	73,3	124,8	108,8	109,4	83,2	120,4
	weibl.	194,8	113,6	80,6	114,1	110,7	115,3	85,1	111,8
Großstadtregionen mit Umland	insg.	183,0	112,3	70,4	125,0	113,1	112,4	81,3	116,7
	weibl.	188,8	117,7	78,0	111,2	125,8	115,9	83,0	111,5
Regionen mit ausgeprägten Verdichtungsansätzen	insg.	194,5	110,0	73,4	134,7	134,0	114,1	81,3	115,6
	weibl.	198,4	117,8	80,7	113,5	135,3	119,0	84,6	107,3
Regionen mit Verdichtungsansätzen	insg.	199,4	111,9	69,4	136,2	132,9	112,1	80,2	120,6
	weibl.	194,1	119,5	77,7	113,1	129,1	116,8	82,6	114,9
ländliche Regionen	insg.	193,9	104,5	73,2	149,1	150,7	108,7	79,8	124,9
	weibl.	180,5	111,3	82,7	115,8	160,4	113,7	81,6	118,0
Bundeswert	insg.	194,8	108,8	72,1	134,1	126,4	110,3	81,5	122,2
	weibl.	191,7	115,5	79,9	115,2	130,4	114,9	83,8	114,9

1) ohne Hauptschulabschluß

2) mit Hauptschulabschluß

3) mit mittlerem Abschluß

4) mit fachgebundener und allgemeiner Hochschulreife

Quote: = 100 — die aufeinander bezogenen Anteile entsprechen sich

> 100 — der Basis-Anteil ist kleiner

< 100 — der Basis-Anteil ist größer

Quelle: Berufsberatungstatistik, 1984/1985. Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen.

- f) Die vergleichsweise hohen Vermittlungsprobleme für Altbewerber im ländlichen Raum können dazu führen, daß sich dort über die kommenden Jahre ein wachsendes Nachfragepotential an Lehrstellen bildet und die regionale Altbewerberbelastung sich umkehrt.
- g) Der erwartete Rückgang der Schulabgängerzahlen und die damit erhoffte Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt gewährleisten nicht ohne weiteres einen nachhaltigen Abbau der Altbewerber; strukturell zu verschieden sind offensichtlich Stellenangebot, betriebliche Vorstellungen und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch die Altbewerber insbesondere im ländlichen Raum.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl.: Brandes, Brosi, Menk: Wege in die berufliche Bildung. In: MittAB, 2/1986, Seite 287 ff.
- [2] Definition: Der Begriff Altbewerber im hier verwandten engeren Sinne kennzeichnet jene Bewerber eines Vermittlungsjahres, die spätestens im vorangegangenen Vermittlungsjahr die Schule verlassen haben; unter Schulen wird jede Schulform verstanden, auch die Hochschule. Insofern sind z. B. Studenten, die im laufenden Vermittlungsjahr ihr Studium abgebrochen haben, oder Absolventen beruflicher Vollzeitschulen des laufenden Vermittlungsjahres, die den Schulbesuch als Übergangslösung nach mißglückter Lehrstellensuche gewählt haben, keine Altbewerber im hier verstandenen Sinne.
- [3] Der Vergleich mit dem Vermittlungsjahr 1981/82 ist aus Gründen der Datenverfügbarkeit notwendig. Zahlen zur Altbewerbersituation, die hier im Vordergrund stehen, wurden nach 1981/82 bis 1983/84 nicht mehr erhoben, so daß die Darstellung der Altbewerberentwicklung nur zwischen 1981/82 und 1984/85 möglich ist.
- [4] Schriftliche Befragung von Altbewerbern in acht ausgewählten Arbeitsamtsbezirken im Vermittlungsjahr 1984/85.
- [5] Die 142 Arbeitsamtsbezirke des Bundesgebietes und Berlin werden fünf siedlungsstrukturellen Regionstypen zugeordnet, und zwar entsprechend des jeweiligen Bevölkerungsanteils in Städten von 50.000 und mehr Einwohnern:
- |                |                       |
|----------------|-----------------------|
| Regionstyp I   | = 75 % bis 100 %      |
| Regionstyp II  | = 50 % bis unter 75 % |
| Regionstyp III | = 25 % bis unter 50 % |
| Regionstyp IV  | = 1 % bis unter 25 %  |
| Regionstyp V   | = 0 %                 |
- Im weiteren erhalten diese Regionstypen in der aufgelisteten Reihenfolge die Bezeichnung:
- Großstedtregionen (ohne Umland), Großstadregionen mit Umland, Regionen mit ausgeprägten Verdichtungsansätzen, Regionen mit Verdichtungsansätzen, ländliche Regionen.
- [6] Vgl.: Brosi, W.: Regionalanalyse der Bewerber um betriebliche Ausbildungsplätze. In: BWP, 14. Jg. (1986), Heft 1, S. 2 f.

Renate Schulz-Messing

## Mädchen in der Ausbildung: qualifizierte Berufstätigkeit und Familienleben müssen vereinbar sein

Eine qualifizierte Berufsausbildung, die Ausübung des Berufs und die selbständige Sicherung des Lebensunterhalts gehören inzwischen zum festen Bestandteil der Lebensplanung junger Frauen und Mädchen. Neuere Studien [1] kommen zu dem Ergebnis, daß sich die beruflichen Vorstellungen und Orientierungen der Mädchen nicht mehr erheblich von denen der Jungen unterscheiden. Dies scheint die Studie des BIBB „Ausbildung '85“ zu bestätigen, in der 996 Auszubildende vom 2. Ausbildungsjahr an – davon 384 Mädchen und 612 Jungen – aus unterschiedlichen Berufen repräsentativ befragt wurden. [2]

So ist es den Mädchen wie den Jungen gleichermaßen wichtig, daß ihr Arbeitsplatz sicher ist, daß sie im Beruf etwas dazulernen und daß ihre berufliche Tätigkeit inhaltlich interessant ist. Erst bei genauerer Betrachtung zeichnen sich Unterschiede ab. [3]

Mädchen orientieren sich nach wie vor stärker an sozialen und interpersonalen Zielen als dies bei Jungen der Fall ist. Dies drückt sich besonders in der Wahl des Berufs aus. Die Mehrzahl der weiblichen Auszubildenden befindet sich in den wenigen traditionellen Frauenberufen, die i. d. R. neben geringeren Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten auch überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Die Untersuchung des BIBB bestätigte, daß über die Hälfte der befragten Mädchen sich allein auf vier Berufsgruppen verteilt:

– Warenkaufleute	20 %
– Bürofach-, Bürohilfskräfte	20 %
– Körperpflege (z. B. Friseur/in)	10 %
– übrige Gesundheitsberufe (z. B. Arzthelferin)	8 %

Im Vergleich zu den Jungen ist auch der Wunsch, die qualifizierte Berufstätigkeit mit einem Leben mit Kindern und Familie zu verbinden, stärker ausgeprägt. So plädiert über die

Hälfte der Mädchen (51 %) für Teilzeitarbeit und gleiche Verteilung von Kindererziehung und Haushalt in der Partnerschaft, während 61 Prozent der Jungen diese Möglichkeit grundsätzlich ablehnen.

Auf diese und weitere besondere Merkmale weiblicher Berufs- und Lebensplanung im Unterschied zu den männlichen Auszubildenden soll im folgenden, soweit die Jugendstudie des BIBB darüber Aufschluß gibt, eingegangen werden.

Gefragt wird nach dem biographischen Hintergrund dieser „weiblichen“ Orientierungen und nach Wegen, wie Benachteiligungen und berufliche Einschränkungen von Frauen abgebaut werden können. Denn dies unterstreicht die Lehrlingsstudie unmißverständlich: im Unterschied zu früheren Frauengenerationen sind die jungen Frauen heute nicht mehr bereit, eine qualifizierte Berufsausbildung und Berufstätigkeit aus ihrer Lebensplanung zu streichen und sich auf die Hausfrauen- und Mutterrolle zu beschränken.

#### Wie schätzen Mädchen ihre beruflichen Zukunftschancen selbst ein?

Nach ihrer Einschätzung gehen jedes zweite Mädchen und jeder zweite Junge davon aus, daß ihre berufliche Zukunft nicht davon abhängt, daß sie eine Frau bzw. ein Mann sind.

Von 17 Prozent der Mädchen wird allerdings eine klare Abhängigkeit gesehen: dreimal mehr Mädchen als Jungen sind davon überzeugt, daß sich ihr Geschlecht negativ auf ihre Berufschancen auswirkt.

Bei beiden Ergebnissen ist zu berücksichtigen, daß sich die Mädchen immer noch in den traditionell weiblichen Berufsgruppen konzentrieren, in denen der Anteil männlicher Kollegen entsprechend gering ist. Die negativen Erwartungen der Mädchen spiegeln dabei möglicherweise die gängige Praxis von Personalentscheidungen in allen Wirtschaftsbereichen wider, nach der



der berufliche Aufstieg von Männern stärker gefördert wird, so daß sich auch bei starkem Frauenanteil überwiegend mehr Männer in Vorgesetztenpositionen finden als Frauen. Folgerichtig geht fast die Hälfte der Jungen davon aus, daß ihr Geschlecht für die berufliche Laufbahn eher von Vorteil ist.

Sicherlich hat diese negative Erwartung der Mädchen, die sich bereits aus entsprechenden Lebenserfahrungen aufgebaut hat, auch Auswirkungen auf das berufliche Engagement und die beruflichen Zukunftsbilder der weiblichen Auszubildenden.

#### Übersicht 1:

Hat es Auswirkungen auf Ihre berufliche Zukunft, daß Sie ein Mann/eine Frau sind?

n = 996

w = 384

m = 612

	w	(in %)	m
positive Auswirkungen	33		46
negative Auswirkungen	17		6
kein Einfluß	48		48

#### Erwartungen der Mädchen an das künftige Berufsleben

In der Mehrzahl der Wünsche und Erwartungen an ihre spätere Berufstätigkeit unterscheiden sich die Mädchen und die Jungen nur wenig.

So nehmen für Mädchen wie für Jungen folgende Berufserwartungen die ersten 5 Plätze ein:

#### Übersicht 2 (vgl.: Anmerkung [2]):

Wenn Sie einmal an Ihr künftiges berufliches Leben denken: Welche Erwartungen haben Sie da? Was ist für Sie persönlich besonders wichtig?

	Anteil der Auszubildenden in Prozent		
	insgesamt	männlich	weiblich
1) daß ich mit den Arbeitskollegen gut auskomme	61	59	66
2) daß die berufliche Tätigkeit interessant ist	60	58	63
3) daß ich in meinem Beruf etwas dazulernen kann	60	59	62
4) daß ich die gestellte Aufgabe erfolgreich erledige	58	57	60
5) daß meine Arbeit gerecht beurteilt wird	57	54	61

Auffällig ist dabei die größere Bereitschaft der Mädchen zu pointierten Bewertungen. Auch unterscheiden sich die Rangreihen der Jungen und der Mädchen in einigen Punkten erheblich. Kontakt zu anderen Menschen, harmonische soziale Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten sowie soziale Aspekte der Arbeitsinhalte sind für die Mädchen von auffällig größerer Bedeutung als für die Jungen.

Lediglich die Merkmale gute Bezahlung und Weiterkommen im Beruf werden von den Jungen eher betont als von den Mädchen (vgl. Übersicht 3).

Die etwas stärkere Bewertung des Ziels „im Beruf weiterkommen“ bei den männlichen Auszubildenden bedeutet dabei nicht, daß Mädchen berufliches Engagement weniger schätzen. Sie betrachten „berufliches Weiterkommen“ weniger unter Gesichtspunkten, dafür mehr unter dem Aspekt des Qualifikationszuwachses: 62 Prozent der Mädchen gaben an, daß für sie „Dazulernen im Beruf“ sehr wichtig ist. Dahinter bleiben zwischenmenschliche und soziale Aspekte wie die Nützlichkeit der Arbeit

für andere Menschen mit 33 Prozent bei den Mädchen weit zurück, die von den Jungen allerdings nur noch 20 Prozent persönlich für sehr wichtig halten.

Sicherlich ist soziologischen Erklärungsmustern rechtzugeben, wonach geschlechtsspezifische Prioritäten sich bereits durch früheste Einflüsse des Elternhauses und der unmittelbaren sozialen Umgebung herausbilden.

Bereits in der Schule sind diese Werthaltungen bei Jugendlichen meist schon sehr verfestigt, so daß sich bei der Berufswahl ein zwar steigender, aber vergleichsweise kleiner Anteil der Mädchen für einen gewerblich-technischen Beruf entscheidet.

Die Studie „Ausbildung '85“ widerlegt die Annahme, daß Mädchen durch ihre stärkere Bewertung sozialer und zwischenmenschlicher Aspekte ihre Berufsausbildung und eine qualifizierte berufliche Tätigkeit dem Familienleben und der Kinderbetreuung nachordnen.

Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, eine interessante Tätigkeit auszuüben, Dazulernen im Beruf und beruflicher Erfolg stehen auch auf der Rangliste der Mädchen mit an oberster Stelle.

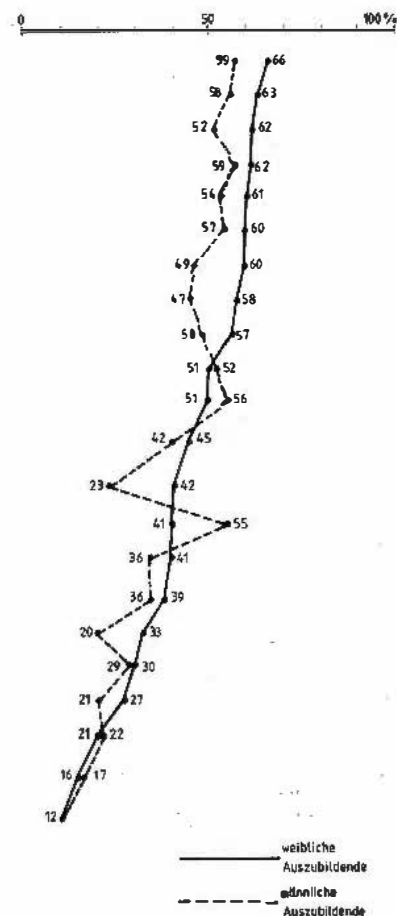
#### Übersicht 3:

Wenn Sie einmal an Ihr künftiges berufliches Leben denken: Welche Erwartungen haben Sie da? Was ist für Sie persönlich wichtig?

Rang  
Kategorie „sehr wichtig“  
geordnet nach Rangplätzen  
der Mädchen

daß Sie mit Ihren Arbeitskollegen gut auskommen  
daß Ihre berufliche Tätigkeit interessant ist  
daß Sie Ihre Arbeit gut machen  
daß Sie in Ihrem Beruf etwas dazulernen können  
daß Ihre Arbeit gerecht beurteilt wird  
daß Sie eine gestellte Aufgabe erfolgreich erledigen  
daß Sie mit Leuten unter Ihnen gut auskommen  
daß Ihre Arbeit anerkannt wird  
daß Sie mit Ihrem Vorgesetzten gut auskommen  
daß Ihr Arbeitsplatz auf alle Fälle gesichert ist  
daß Sie in Ihrem Beruf weiterkommen  
daß Sie außerhalb Ihres Arbeitsbereichs keine Probleme haben  
daß Sie bei Ihrer Arbeit viel Kontakt mit Menschen haben  
daß Sie gut bezahlt werden  
daß Sie für Ihre Arbeit selbst die Verantwortung tragen  
daß Ihr Betrieb gut organisiert und verwaltet wird  
daß Sie sehen, wie Ihre Arbeit anderen Menschen nützt  
daß Ihnen Ihre Arbeit möglichst viel Freizeit läßt  
daß Sie durch Ihre Arbeit anderen Menschen helfen können  
daß Sie einen angenehmen Beruf haben  
daß Sie sich bei Ihrer Arbeit nicht nach Anweisungen anderer richten müssen  
daß Ihre Arbeit nicht sehr anstrengend ist

n = 996  
w = 384  
m = 612



Wenn es trotz der Betonung beruflicher Werte nach wie vor die Frauen sind, die sich aus dem Berufsleben zurückziehen, um sich der Kindererziehung zu widmen, so ist diese Entscheidung auf die Schwierigkeit zurückzuführen, berufliche und familiäre Ziele zu verbinden. Fehlen dazu objektive Voraus-

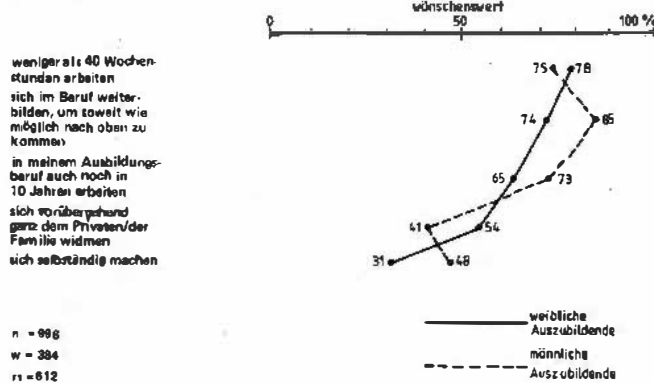
setzungen wie qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze, gute pädagogische Betreuung der Kinder in öffentlichen Einrichtungen sowie Förderung des Berufseinstiegs nach einer Phase der Kinderbetreuung, werden viele Frauen zum Verzicht auf ein berufliches Engagement gezwungen.

Der Wunsch und die Verantwortung, ihren Kindern optimale Entwicklungsbedingungen zu ermöglichen, bedeuten für die jungen Frauen jedoch nicht mehr, daß sie ihren Anspruch auf eine inhaltlich befriedigende und anerkannte Berufstätigkeit aufgeben wollen.

#### Stellenwert von Berufstätigkeit und Familie

Nach ihren beruflichen Wünschen im Hinblick auf ihre persönliche Lebensgestaltung befragt, ergab sich zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden folgende Verteilung:

Übersicht 4



Wenn auch über die Hälfte der Mädchen (54 %) sich vorstellen kann, sich vorübergehend ganz dem Privaten bzw. der Familie zu widmen, so bedeutet das offenbar nicht, daß eine qualifizierte Berufstätigkeit und berufliche Entwicklung für sie an Bedeutung verlieren. Im Gegenteil: 74 Prozent der weiblichen Auszubildenden halten es persönlich für wünschenswert, sich im Beruf weiterzubilden, um „soweit wie möglich nach oben zu kommen“, und 65 Prozent können sich vorstellen, in ihrem Ausbildungsberuf noch in 10 Jahren zu arbeiten. Ihre Perspektive sehen sie in einer Vereinbarung von Berufstätigkeit und Familie, dem Wunsch, das eine nicht um den Preis des anderen aufgeben zu müssen. Entsprechend wünschen sich 78 Prozent der Mädchen, später weniger als 40 Wochenstunden zu arbeiten.

Aber auch bei den Jungen ist dieser Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit mit 75 Prozent stark ausgeprägt. 41 Prozent können sich sogar vorstellen, sich vorübergehend ganz dem Privaten/der Familie zu widmen, was zumindest darauf schließen läßt, daß auch die Jungen ihre Lebensperspektive nicht mehr ganz so eindeutig und einseitig über eine berufliche Verwirklichung und Karriere definieren, wie es vielleicht bei ihren Vätern der Fall war.

Der Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit und Teilzeitarbeitsplätzen ist also nicht nur bei den jungen Frauen vorhanden, sondern auch bei den jungen Männern steigt der Bedarf, dem der Arbeitsmarkt jedoch noch nicht gerecht wird. [4]

#### Unterbrechung der Berufstätigkeit?

Die starke persönliche Verantwortungsbereitschaft für Kindererziehung und Familie wird besonders deutlich, wenn für 80 Prozent der Mädchen die Geburt ihres ersten Kindes als Grund denkbar ist, ihre Berufstätigkeit zu beenden oder für längere Zeit zu unterbrechen. 36 Prozent können es sich vorstellen, falls „nahe Verwandte“ betreut werden müssen, ebenso aus Anlaß einer Heirat. Immerhin 12 Prozent der Jungen könnten sich sowohl bei der Geburt des ersten Kindes wie auch einer Heirat

mit dem Gedanken vertraut machen, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen bzw. zu beenden. Zur Betreuung „nahe Verwandter“ wäre sogar jeder fünfte Junge bereit.

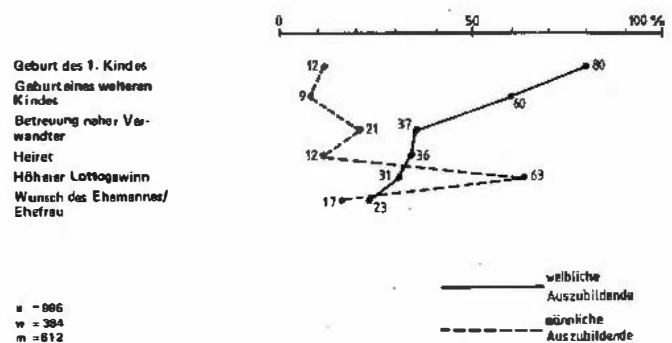
Allerdings steht für sie nicht die persönliche Zuwendung zur Familie im Vordergrund, sondern es sind eher finanzielle Erwägungen, die sie zu dem Entschluß veranlassen könnten, die Berufstätigkeit zu unterbrechen bzw. zu beenden: 63 Prozent der Jungen würden in einem höheren Lottogewinn einen Grund sehen, mit dem Beruf aufzuhören, während hierin nur jedes dritte Mädchen einen Grund sähe.

Die Polarität der Motive der sozialen Verantwortlichkeit bei den Mädchen und ihrer starken Bereitschaft, im Beruf zugunsten der Kinder zurückzustecken einerseits, und das Motiv der finanziellen und materiellen Absicherung der Familie bei den Jungen andererseits, wird hier sehr deutlich (es ist zu beachten, daß hier nicht nach der inhaltlichen Bedeutung der Berufstätigkeit gefragt war). Die Bereitschaft, bei derartigen Entscheidungen auf den Partner/die Partnerin einzugehen, ist bei Mädchen und Jungen nicht so sehr unterschiedlich: 17 Prozent der Jungen und 23 Prozent der Mädchen würden eventuell die Berufstätigkeit unterbrechen bzw. beenden, falls der Ehemann bzw. die Ehefrau es wünscht.

Daß die männlichen Auszubildenden insgesamt ein ambivalentes Verhältnis zur Aufgabe ihrer Berufstätigkeit haben, zeigt sich darin, daß 13 Prozent von ihnen zu der entsprechenden Frage keine Angaben machten (gegenüber 4 % bei den Mädchen).

Übersicht 5:

Welches Ereignis wäre für Sie ein Grund, die Berufstätigkeit zu beenden bzw. längere Zeit zu unterbrechen?

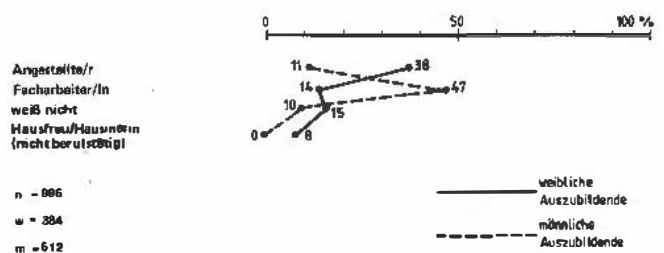


#### „Der Beruf steht erst mal im Vordergrund“

Insgesamt richtet sich der Wunsch nach Kindern und Familie bei den weiblichen Auszubildenden wie bei ihren männlichen Kollegen in die fernere Zukunft. Naheliegender ist für die überwiegende Mehrheit beider Gruppen zunächst die Tätigkeit im erlernten Beruf:

Übersicht 6:

Welche berufliche Stellung werden Sie ... in fünf Jahren haben? Was werden Sie vermutlich sein:



Die starken Abweichungen zwischen Jungen und Mädchen beim erwarteten Angestellten- und Facharbeiterstatus erklären sich durch die geschlechtsspezifischen Konzentrationen der weiblichen Auszubildenden im Büro, Einzelhandel sowie Gesundheitsbereich und der Jungen im handwerklichen und industriellen Bereich. Allerdings ist die positive Prognose in Richtung einer qualifizierten Tätigkeit im erlernten Beruf bei den Jungen eindeutiger als bei den Mädchen.

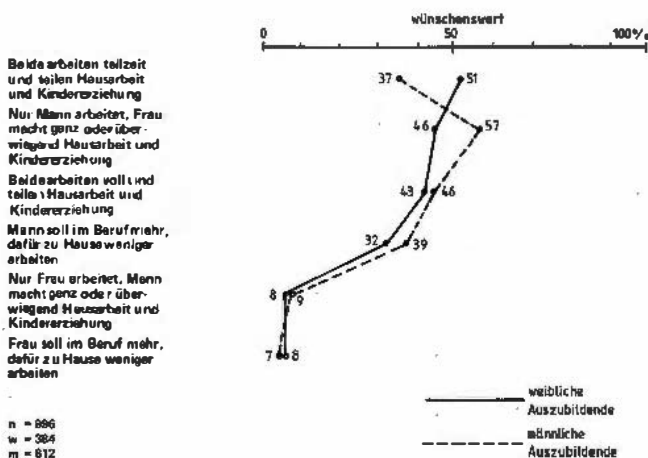
#### Aufteilung von Berufstätigkeit und Familienpflichten in der Partnerschaft

Eine weitere Frage der Untersuchung hatte die konkrete Arbeitsaufteilung in einer späteren Partnerschaft zum Gegenstand. Über die persönlichen Wünsche, wie sie später Beruf, Hausarbeit und Kindererziehung verteilt sehen möchten, gehen die Vorstellungen bereits innerhalb der Gruppe der weiblichen Auszubildenden stark auseinander.

Während die eine Hälfte der Mädchen (50 %) Teilzeitarbeit und die Aufteilung von Hausarbeit und Kindererziehung für wünschenswert hält, lehnt die andere Hälfte (48 %) diese Lösung als nicht wünschenswert ab. Ähnlich widersprüchlich sieht die Verteilung bei der belastenden Vorstellung aus, daß beide voll arbeiten (40-Stunden-Woche) und sich Hausarbeit und Kindererziehung teilen: 43 Prozent der Mädchen finden diese Möglichkeit wünschenswert, während 55 Prozent sie ablehnen. Auch mit der traditionellen Vorstellung, daß nur der Mann arbeitet und die Frau ganz oder überwiegend für Hausarbeit und Kindererziehung zuständig ist, kann sich noch fast die Hälfte der Mädchen (46 %) anfreunden. 52 Prozent finden diese Lösung allerdings nicht wünschenswert.

#### Übersicht 7:

Wenn Sie einmal an Partner oder Familie denken: Wie würden Sie persönlich am liebsten Beruf, Hausarbeit und Kindererziehung aufteilen?



Ganz entschieden lehnt die Mehrzahl der Mädchen Lösungen ab, die zu einem einfachen Rollentausch in der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann führen würden: Die Vereinseitigung der isolierten Hausarbeit wollen sie nicht eintauschen mit der Vereinseitigung im beruflichen Engagement und der Entfremdung von den Kindern bzw. der Familie.

Hier scheint die Tendenz doch eher in Richtung einer gleichmäßigen Verteilung der Tätigkeit in den zwei Lebensbereichen auf beide Partner zu gehen.

Dies gilt auch für die männlichen Auszubildenden: Immerhin 37 Prozent der Jungen finden die Lösung wünschenswert, bei der beide Partner teilzeitarbeit und sich Hausarbeit und Kindererziehung teilen. [5]

Daß 61 Prozent der Jungen diese Lösung immer noch ablehnen, hat vermutlich mit ihrer starken Fixierung auf berufliche Bestätigung, mit einer geringeren Bewertung zwischenmenschlicher Beziehungen und Hausarbeit sowie einer stärkeren Betonung der finanziellen Absicherung und materiellen Bedürfnisbefriedigung zu tun, für die sie sich traditionell verantwortlich fühlen. Letztere Vermutung scheint sich zu bestätigen, wenn fast die Hälfte der Jungen (46 %) es wünschenswert findet, daß beide voll arbeiten (d. h. 8-Stunden-Tag) und sich Hausarbeit und Kindererziehung teilen.

Am liebsten hält die Mehrheit der Jungen an der traditionellen Arbeitsteilung in Familie und Beruf fest: 56 Prozent hätten es nach wie vor gern, wenn nur der Mann arbeitet, und die Frau ganz oder überwiegend für Hausarbeit und Kindererziehung zuständig wäre. Wenn auch die Unterschiede in den Vorstellungen der Mädchen und der Jungen nicht überwältigend groß sind, so lassen sich doch divergierende Interessenschwerpunkte ausmachen:

So befürworten die Mädchen die Lösung mit Teilzeitarbeit weit deutlicher als die Jungen (51 % der Mädchen/37 % der Jungen), während die Jungen sie entsprechend deutlicher ablehnen (48 % der Mädchen/61 % der Jungen).

Ein entsprechendes Bild ergibt sich bei der traditionellen Rollenverteilung (nur Mann arbeitet, Frau macht ganz oder überwiegend Hausarbeit und Kindererziehung), die sich nur noch knapp die Hälfte der Mädchen (46 %) wünscht, während es bei den Jungen deutlich über die Hälfte (56 %) ist.

Dahinter verbirgt sich ein Interessenkonflikt, dessen Art der Bewältigung sicherlich die Stellung der Frauen in der Gesellschaft beeinflussen kann. Fügen sich die Frauen mehrheitlich widerwillig in ihre traditionelle Hausfrauen- und Mutterrolle oder wird ihnen deren Vereinbarung mit gleichzeitiger Berufstätigkeit durch allgemeine Arbeitszeitverkürzung und Förderung ihrer beruflichen Entwicklung erleichtert?

#### Zusammenfassung

In vielen wichtigen Punkten unterscheiden sich die beruflichen Zukunftserwartungen der Mädchen nicht wesentlich von denen der Jungen. Berufsausbildung, qualifizierte und interessante Berufstätigkeit, ein sicherer Arbeitsplatz sowie finanzielle Selbständigkeit, das wünscht sich die Mehrheit aller Jugendlichen – Jungen wie Mädchen – für ihre Zukunft.

Und doch weist die Jugendstudie „Ausbildung '85“ auf einige Differenzen zwischen den Berufsbiographien von weiblichen und männlichen Auszubildenden hin. Diese Unterschiede sollten nicht nivelliert sondern beachtet werden, um die Mädchen und Frauen auf der Grundlage ihrer spezifischen Biographie und Werthaltungen bei ihrer beruflichen Entfaltung und Entwicklung zu unterstützen.

Die Untersuchung bestätigt, daß Mädchen wie Jungen ihre Berufsausbildung sehr ernst nehmen und in der Mehrheit später in ihrem Beruf arbeiten möchten. Trotzdem zeigt die Erfahrung, daß vor allem die jungen Frauen zumindest zeitweise aus dem Beruf aussteigen, wenn sie eine Familie gründen und sich Nachwuchs einstellt. Oft bleibt es bei der alten Rollenverteilung: die Frau erzieht die Kinder, bestenfalls übt sie ihren Beruf halbtags nebenher aus und nimmt dadurch geringere Aufstiegsmöglichkeiten, geringere Bezahlung, geringeres Ansehen in Kauf. Oder es gelingt ihr nach einer Phase der Kinderbetreuung der erneute und schwierige Einstieg in den Beruf. Der Mann wird sich inzwischen beruflich etablieren und qualifizieren, nicht zuletzt aus der Notwendigkeit, den Lebensunterhalt der Familie zu sichern.

Die Untersuchung deutet auf einige Erwartungen und Wertvorstellungen der Mädchen hin, die aufgrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktstruktur und der allgemeinen Werthierarchien zu einem Hindernis für ihren beruflichen Werdegang werden können.

- Mädchen erwarten eher einen negativen Einfluß ihrer Geschlechtszugehörigkeit auf ihre berufliche Zukunft.
- Mädchen betonen die Bedeutung zwischenmenschlicher Beziehungen auch im Berufsleben, während für Jungen eher gute Bezahlung und Karrieremöglichkeit im Vordergrund stehen.
- Mädchen beschränken sich in ihrer Berufswahl hauptsächlich auf die wenigen traditionell weiblichen Berufe: Verkäuferin, Sekretärin u. ä., Friseurin, Arzthelferin, die aber gleichzeitig geringere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten sowie weniger Arbeitsplatzsicherheit bieten.
- Mädchen betonen den Wunsch nach qualifizierter Berufstätigkeit gleichermaßen wie den Wunsch nach Familie und Kindern; sie möchten beides verbinden und favorisieren deshalb eine kürzere Arbeitszeit für sich und den Partner.

Die Untersuchung läßt die Spannung deutlich werden zwischen dem starken Wunsch der jungen Frauen nach einer qualifizierten Berufsausbildung sowie nach Verwirklichung im Beruf einerseits und den erschwerten Bedingungen, die in den Besonderheiten weiblicher Biographie wie auch in den hergebrachten Arbeitszeit- und Personalstrukturen andererseits. Deshalb soll abschließend auf einige unterstützende Maßnahmen zur Verwirklichung beruflicher Chancengleichheit für Mädchen und Frauen, wie sie in der aktuellen Diskussion gefordert werden, hingewiesen werden:

- Differenziertere und intensivere Vorbereitung der Berufswahl für Mädchen bereits in der Schule.
- Abbau von Diskriminierungen bei Einstellungen, Aufgabenverteilung und beruflichem Aufstieg.
- Verstärkte Anerkennung des „zwischenmenschlichen Qualifikationsvorsprungs“ von Frauen, z. B. für Leitungspositionen.

- Schaffung von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen und Männer sowie Reduzierung der allgemeinen Arbeitszeit.
- Stärkere Förderung der Weiterbildung und des Wiedereinstiegs in den Beruf für Frauen.

#### Anmerkungen

- [1] Bilden, H., u. a.: Arbeitslose junge Mädchen – Berufseinstieg, Familiensituation und Beziehungen zu Gleichaltrigen. In: Zeitschrift für Pädagogik, 27/1981, S. 677 ff.  
Keddie, B., Otto, E. M.: „Aber die geben uns ja gar keine Chance“. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 2/1985, S. 133 ff.  
Lukie, M.: Zur Frage geschlechtsspezifischer Berufsmotivation. In: „Wirtschaft und Berufserziehung“, 2/1986, S. 40 ff.  
Seidenspinner, G., Burger, A.: Mädchen '82. Hamburg 1982.
- [2] Davids, S., Hecker, U., Kloas, P.-W.: Lehre '85: Was Auszubildende davon halten. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 6, S. 218 ff.
- [3] Aufgrund des begrenzten Stichprobenumfanges sind die ausgewiesenen Unterschiede nicht immer statistisch signifikant, sondern begründen teilweise nur Plausibilitätsaussagen.
- [4] Vgl.: Herget, H./Kloas, P.-W.: Teilzeitarbeit nach der Lehre. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 4, S. 112 ff.
- [5] An dieser Stelle soll einschränkend darauf hingewiesen werden, daß die Vorstellung „sich vorübergehend ganz dem Privaten/der Familie zu widmen“ für männliche Befragte einen anderen Bedeutungsinhalt haben könnte als für weibliche, die hier unmittelbarer Kindererziehung und Haushalt assoziieren, während Jungen eher an Hobbies und vergleichbare Tätigkeiten denken.

Christel Walter

## Die Bedeutung nichtfachlicher Qualifikationen für die beruflichen Chancen von Mädchen

Die traditionellerweise mit dem weiblichen Geschlecht verknüpften Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen spielen bei der Einschätzung der beruflichen Eignung von Mädchen – unabhängig von tatsächlichen Erfahrungen mit weiblichen Auszubildenden – noch immer eine wesentliche Rolle. Die Beurteilung der beruflichen Leistungsfähigkeit von Mädchen und Frauen wird von geschlechtstypischen Rollenerwartungen und damit auch von herkömmlichen Vorurteilen und Vorbehalten gegenüber der Berufstätigkeit von Frauen überlagert. Dies zeigen die Ergebnisse der im Mai vergangenen Jahres abgeschlossenen Teilstudie „Die Bedeutung nichtfachlicher Qualifikationen für die beruflichen Chancen von Mädchen“, in der geschlechtsspezifische Faktoren im beruflichen Ausbildungsprozeß untersucht wurden. [1]

In der Untersuchung wurden insgesamt 124 Ausbilder befragt. 43 Ausbilder waren in der Ausbildung von Industriekaufleuten, 81 Ausbilder in der Ausbildung von Elektroanlageninstallateuren/Energieanlagenelektronikern bzw. Elektroinstallateuren aus Industrie und Handwerk haupt- oder nebenberuflich tätig.

Mit der Studie sollten Informationen darüber gewonnen werden, wie betriebliche Ausbilder – als wichtige Personengruppe im Prozeß der beruflichen Sozialisation – die Eignung von Mädchen für bestimmte Berufe einschätzen, welche Erfahrungen sie mit weiblichen Auszubildenden gemacht haben und ob sich

geschlechtsspezifische Unterschiede bei den sogenannten nichtfachlichen Qualifikationen, also Persönlichkeitsmerkmalen wie z. B. Lernbereitschaft, selbständiges Arbeiten oder Belastbarkeit, feststellen lassen.

Durch die Befragung von Ausbildern aus zwei unterschiedlichen Berufsbereichen ergab sich zudem die Möglichkeit, Hinweise darauf zu gewinnen, ob und inwieweit sich Ausbilder in einem „geschlechtsuntypischen“ Beruf wie Industriekaufmann/Industriekauffrau in ihren Meinungen und Haltungen zu weiblichen Auszubildenden von Ausbildern in „typischen Männerberufen“ wie Elektroanlageninstallateur/Energieanlagenelektroniker bzw. Elektroinstallateur unterscheiden.

Im einzelnen wurde folgenden Fragen nachgegangen:

- Wie schätzen die Ausbilder das „weibliche Arbeitsvermögen“ ein?
- Welche Schwierigkeiten sehen die Ausbilder für die Mädchen in den jeweiligen Berufsbereichen?
- Wie sehen die Ausbilder generell die Berufswahlmöglichkeiten von Mädchen, und wie schätzen sie ihre Berufsperspektiven in den beiden Ausbildungsberufen ein?
- Wie beurteilen die Ausbilder nichtfachliche Qualifikationen bei Mädchen und Jungen?



### Erwartungen an das ‚weibliche Arbeitsvermögen‘

Bei der Einschätzung der beruflichen Eignung von Mädchen zeigen sich zwischen den Ausbildern der beiden untersuchten Berufsbereiche zumindest auf der ‚Oberflächenebene‘ Differenzen. Zum Teil mag dies durch die jeweils unterschiedlichen Anforderungsparameter der beiden Berufssparten bedingt sein.

Obwohl sich die Tätigkeitsmerkmale für den Beruf Industriekaufmann/Industriekauffrau ‚geschlechtsneutral‘ definieren, bescheinigen 74 Prozent der befragten Ausbilder von Industriekaufleuten den Mädchen eine besondere persönliche Eignung für diesen Beruf. Mädchen haben nach Meinung der Ausbilder im Vergleich zu den Jungen vor allem ein stärkeres Interesse an diesem Beruf und bringen in höherem Maße Fähigkeiten wie Sorgfalt, Genauigkeit, Pünktlichkeit, Kontaktfähigkeit und Aufgeschlossenheit in die Ausbildung ein. Aus den hervorgehobenen Persönlichkeitsmerkmalen läßt sich erschließen, daß man von Mädchen insbesondere solche nichtfachlichen Qualifikationen erwartet, die traditionellen Arbeitstugenden entsprechen und eher für ausführende Tätigkeiten in untergeordneten Positionen benötigt werden.

Fragt man die Ausbilder generell nach den relevanten Persönlichkeitsmerkmalen für den Beruf, dann werden auch Eigenschaften wie Eigeninitiative, Kreativität, Kooperationsfähigkeit und Selbständigkeit genannt; Eigenschaften, die bei den Mädchen überhaupt nicht erwähnt, aber für kaufmännische Positionen mit höherer beruflicher Verantwortung erwartet werden.

Die Urteile der Ausbilder dürften, gleichgültig, ob sie auf tatsächlichen Erfahrungen beruhen oder daraus resultieren, daß man eher schematisch die persönliche Einschätzung von Mädchen auf der Folie traditioneller geschlechtsspezifischer Rollenvorstellungen vornimmt, im Sinne der self-fulfilling prophecy das Verhalten der Ausbilder gegenüber den Mädchen mitprägen. Mädchen werden dann in der Ausbildung wahrscheinlich in geringerem Maße zu eigenständigem Handeln ermutigt und auch nicht in gleicher Weise wie Jungen dazu angeregt, Positionen mit höherer Verantwortung und mit Leitungsbefugnissen anzustreben.

In den elektrotechnischen Berufen verlangen die Ausbilder von Mädchen vor allem Körperkraft und Durchsetzungsfähigkeit, also sogenannte männliche Eigenschaften. Interessant ist, daß die Ausbilder, zusätzlich nach allgemein wichtigen Persönlichkeitsmerkmalen für die elektrotechnischen Berufe befragt, zum Teil häufiger als die ‚Körperkraft‘ vor allem Eigenschaften wie Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Interesse nennen. Gerade Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit – ansonsten bei Frauen hervorgehoben – werden aber in diesen Berufen den Frauen nicht als besondere Qualifikationen zuerkannt. Von den Ausbildern werden vielmehr Anforderungen an Mädchen gestellt, die das maskuline Moment überbetonen.

Nach den offiziellen ‚Berufsbildern‘ hingegen sind Merkmale wie Gewandtheit, Kraft und Belastbarkeit nur in bestimmten Arbeitsfeldern der elektrotechnischen Berufe unabdingbare Eignungsvoraussetzungen. [2] Auch ein im Rahmen der Modellversuche zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen erstelltes arbeitswissenschaftliches Gutachten zur Anforderungsstruktur von Facharbeiterplätzen wendet sich dagegen, Frauen wegen der körperlichen Belastungen generell aus diesen Berufen auszuschließen. [3] In diesem Gutachten wird zudem darauf hingewiesen, daß Mädchen ebenso wie Jungen im Verlauf der Berufsausbildung und Berufstätigkeit ihre ‚Körperkraft‘ trainieren und durch den Einsatz von technischen Hilfsmitteln sowie durch geeignete Arbeitstechniken kritische Belastungen weitgehend vermeiden können. Es spricht deshalb einiges dafür, daß die vorrangige Anforderung an das körperliche Leistungsvermögen von Mädchen Ausdruck einer Abwehrhaltung gegen Bemühungen sein könnte, Mädchen verstärkt Ausbildungs- und Berufschancen im elektrotechnischen Bereich zu eröffnen. Die eher distanzierte bis ablehnende Hal-

tung der Ausbilder läßt sich auch daraus erschließen, daß die Ausbilder mögliche betriebliche Veränderungen zur Erleichterung des Einstiegs von Mädchen in die genannten Berufe kaum in Erwägung ziehen, von den Mädchen aber verlangen, durchsetzungsfähig und ‚nicht zu sensibel‘ zu sein, wenn sie in einem ‚Männerberuf‘ bestehen wollen. An die Mädchen wird damit die Aufforderung herangetragen, sich an die Gegebenheiten bisheriger ‚Männerberufe‘ anzupassen und sich unter den männlichen Kollegen ‚Achtung‘ zu verschaffen.

In beiden Berufsbereichen werden also in bezug auf Mädchen bestimmte nichtfachliche Qualifikationen ignoriert: In dem ‚geschlechtsuntypischen‘ Beruf Industriekaufmann/Industriekauffrau sind es Persönlichkeitsmerkmale wie Eigeninitiative, Kreativität, Selbständigkeit, die insbesondere für verantwortungsvolle Tätigkeiten und für die Führungspositionen vorausgesetzt werden. In den elektrotechnischen Berufen sind es eher die traditionellen Arbeitstugenden, denen keine besondere Bedeutung bei den Mädchen beigemessen wird; gleichwohl werden diese Arbeitstugenden aber generell als wichtige nichtfachliche Qualifikationen für diese Berufe angesehen.

Mädchen sind in dem für beide Geschlechter offenen kaufmännischen Bereich nach Meinung der Ausbilder offensichtlich weniger für die Führungspositionen prädisponiert und werden dann in der scheinbar ‚neutralen‘ Ausbildung auch weniger auf solche Aufgaben vorbereitet.

Im männlich dominierten elektrotechnischen Bereich wird für die Mädchen dagegen bereits eine Barriere für den beruflichen Einstieg insofern geschaffen, als man bei ihnen insbesondere persönliche Voraussetzungen und berufliche Anforderungen überbetont, die eher charakteristischen Merkmalen des ‚männlichen Arbeitsvermögens‘ entsprechen.

Das Gemeinsame an den Haltungen und Strategien der Ausbilder in beiden Berufsbereichen könnte in der konservativen Tendenz liegen, ‚alles beim alten zu lassen‘: Im traditionell dominant weiblich besetzten kaufmännischen Arbeitsbereich sollen die Mädchen, trotz gleicher Qualifikation, vorrangig die untergeordneten Tätigkeiten ausführen; der elektrotechnische Bereich soll weiterhin den männlichen Auszubildenden und männlichen Facharbeitern vorbehalten bleiben.

### Schwierigkeiten von Mädchen in der beruflichen Ausbildung

Die Mehrheit der Ausbilder von Industriekaufleuten sieht keine Schwierigkeiten in der Ausbildung von Mädchen. Eher skeptische Ausbilder glauben, daß für Mädchen die Probleme erst im späteren Berufsleben auftraten. Von betrieblicher Seite werde eine Unterbrechung der Berufstätigkeit von Frauen durch Heirat und die Geburt von Kindern antizipiert, was von vornherein ein Hindernis für das berufliche Fortkommen der Mädchen darstelle.

Die Ausbilder machen damit auf Sachverhalte und Vorbehalte aufmerksam, die unabhängig von dem jeweiligen Verhalten und den Interessen der Mädchen und Frauen ihre beruflichen Möglichkeiten generell einschränken und die eng mit dem traditionellen Frauenbild verknüpft sind. Allerdings läßt sich nur bei knapp 30 Prozent der Ausbilder im kaufmännischen Bereich ein Problembewußtsein für die Diskriminierung von Mädchen und Frauen im Erwerbsleben erkennen. Es zeigt sich hier, daß die öffentliche Diskussion über die Notwendigkeit der Verbesserung der Berufschancen von Frauen demnach noch nicht dazu geführt hat, die Mehrheit der Ausbilder für die besonderen beruflichen Probleme von Frauen zu sensibilisieren.

In den elektrotechnischen Berufen, also typischen Männerberufen, stellt sich die Situation etwas anders dar. Hier sieht die Mehrheit der Ausbilder vor allem wegen der körperlichen Belastungen, der fehlenden sanitären Anlagen und der ‚rauen Umgangsformen‘ auf der Baustelle/Montage Schwierigkeiten für Mädchen in der Ausbildung. Die vermuteten Schwierigkeiten für Mädchen korrespondieren einerseits mit den bereits genannten

besonderen Anforderungen an die physische Konstitution der Mädchen, sie stehen andererseits offensichtlich aber auch in Zusammenhang mit den vorherrschenden betrieblichen Gegebenheiten und mit dem sozialen Arbeitsklima. Bei den fehlenden sanitären Anlagen oder dem frauenfeindlichen Umgangston im Betrieb – auf den die Mädchen nicht ‚zu sensibel‘ reagieren sollen – handelt es sich objektiv um die Mädchen diskriminierende Bedingungen. Von den Ausbildern werden diese jedoch nicht als solche interpretiert, sondern erscheinen vielmehr als spezifische Probleme der Mädchen, die diese individuell bewältigen müssen.

Aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse ist anzunehmen, daß mittelbar auch generelle Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Frauen als Facharbeiterinnen die Wahrnehmung von Schwierigkeiten der Mädchen beeinflussen. Gängige Argumentationsmuster wie der Hinweis auf die schwächere körperliche Konstitution der Frauen oder auf die ‚fehlenden sanitären Anlagen‘ bieten sich dann als ‚Abwehrstrategien‘ an, um die Dominanz von männlichen Facharbeitern im elektrotechnischen Bereich zu rechtfertigen und begrenzte berufliche Einsatzmöglichkeiten oder gar die Ablehnung von Mädchen und Frauen plausibel zu machen.

#### Berufsverhalten von Mädchen.

In beiden Berufsbereichen geht ein Teil der Ausbilder davon aus, daß das Interesse am Beruf die Mädchen dazu veranlaßt, sich für den jeweiligen Beruf zu entscheiden. Trotzdem werden anscheinend hinter diesem Interesse der Mädchen noch andere Beweggründe für ihre Berufswahl vermutet.

Während die Ausbilder von Industriekaufleuten die ‚geschlechtstypische‘ Berufswahl und das besondere Interesse für diesen Beruf eng mit den herkömmlichen Klischees von ‚Weiblichkeit‘ verknüpft sehen (‚sich nicht schmutzig machen‘, ‚hübsch sein‘), also ein typisch ‚weibliches‘ Verhalten voraussetzen, fällt es den Ausbildern im elektrotechnischen Bereich ebenfalls schwer, sogenannte weibliche Stereotypen in Frage zu stellen. Das mit der Wahl eines technischen Berufes zum Ausdruck kommende geschlechterrollenkonforme Verhalten der Mädchen erscheint ihnen suspekt. Sie trauen häufig den Mädchen kein ‚intrinsisch‘ motiviertes Interesse an einem elektrotechnischen Beruf zu, sondern sehen das (technische) Interesse der Mädchen in unterschiedlichster Weise von anderen Motiven überlagert. Es entsteht der Eindruck, daß die Mädchen nur ein ‚nachrangiges‘ Interesse für den Beruf als solchen haben, was ja auch der sogenannten ‚weiblichen Normalbiographie‘ entspräche.

Das Interesse von Frauen für Technik wird beispielsweise sowohl als ‚Sachkundigmachen‘ für den Umgang mit technischen Geräten im Haushalt – dem traditionellen Arbeitsbereich der Frau – interpretiert als auch in Verbindung mit Weiterqualifikationsabsichten der Mädchen gesehen. Ebenso wird der dominierende Einfluß des Vaters hervorgehoben, wenn Mädchen sich für einen technischen Beruf entscheiden. Die Notwendigkeit, den väterlichen Betrieb weiterzuführen oder die fehlenden Ausbildungsplätze in traditionellen Frauenberufen gelten als weitere Gründe für die untypische Berufswahl der Mädchen. Auch hier sind es ‚äußere‘ Bedingungen wie familiäre Verpflichtungen oder strukturelle ‚Zwänge‘ des Arbeitsmarktes, die für die Berufswahl der Mädchen verantwortlich gemacht werden. Die persönlichen Interessen und Motive der Mädchen geraten dagegen aus dem Blickfeld.

Während nur ein Teil der Ausbilder an eine quasi naturgegebene Neigungs- und Fähigkeitsstruktur der Mädchen für Büroberufe glaubt und deshalb bislang unüblichen Berufsentscheidungen der Mädchen skeptisch gegenübersteht, werden von anderen Ausbildern aber auch die spezifischen Schwierigkeiten von Mädchen bei der Berufswahl angesprochen. Knapp ein Drittel der Ausbilder im kaufmännischen Bereich verweist auf die mit traditionellen Geschlechterrollenzuschreibungen verbundenen

Vorurteile und Vorbehalte, die den Mädchen den Zugang zu einer Reihe qualifizierter Berufe erschweren. Solche Vorbehalte, die die ‚Damenwelt‘ von technischen Berufen zurückdrängen sowie geschlechtsspezifische Erziehungsmuster reproduzieren, begünstigen nach Ansicht dieser Ausbilder die Entscheidung der Mädchen für einen zumindest ‚geschlechtsuntypischen‘ Beruf wie Industriekaufmann/Industriekauffrau. Einigen Ausbildern in den elektrotechnischen Berufen gilt die Entscheidung von Mädchen für diese Berufe als Versuch, sich gegen traditionelle Rollenzuschreibungen zu wehren und zu beweisen, daß sie auch in einem ‚absoluten Männerberuf‘ bestehen können.

Sowohl im kaufmännischen als auch im elektrotechnischen Bereich scheinen somit Ausbilder gewollt oder ungewollt, in affirmativer oder kritischer Intention zuzugestehen, daß die Interessen und das besondere individuelle Berufswahlverhalten der Mädchen von gesellschaftlichen Erwartungen und strukturellen gesellschaftlichen Bedingungen überlagert werden.

#### Umgang mit weiblichen und männlichen Auszubildenden

Trotz des leicht konservativen Einschlags der Ausbilderantworten im Hinblick auf die Berufsausbildung und auf das berufliche Fortkommen von Mädchen werden in bezug auf die angesprochenen nichtfachlichen Qualifikationen (Lernbereitschaft, Interesse, Konzentration, Belastbarkeit, selbständiges Arbeiten, Kritikfähigkeit, Auskommen mit Kollegen und Vorgesetzten, Einfügen in die betriebliche Ordnung) in beiden Berufsbereichen keine gravierenden geschlechtsspezifischen Unterschiede wahrgenommen. Allerdings wird den Mädchen durchgängig eine stärker ausgeprägte Lernbereitschaft und ein höheres Berufsinteresse bescheinigt. Obwohl die Ausbilder in anderer Hinsicht durchaus Vorbehalte gegenüber Mädchen artikulieren, können sie offensichtlich nicht umhin, entgegen herkömmlichen Klischeevorstellungen das berufliche Interesse und Engagement von Mädchen und Frauen anzuerkennen.

Ebenso ergibt sich für den überwiegenden Teil der Ausbilder kein wesentlicher Unterschied im Umgang mit weiblichen und männlichen Auszubildenden. Mädchen bedürfen in der Regel keiner besonderen Hilfe und Unterstützung. Allerdings scheinen in beiden Berufsbereichen die Ausbilder auf Mädchen eher Rücksicht zu nehmen als auf Jungen. Diese besondere Rücksichtnahme erfolgt nicht, weil die Mädchen Schwierigkeiten in der Ausbildung haben, sondern vielmehr häufig deshalb, weil die Ausbilder meinen, auf typisch weibliche Eigenheiten eingehen zu müssen, weil sie Mädchen weniger zutrauen oder einfach weil sie glauben, den Mädchen gegenüber gleichsam den ‚Kavalierspielen‘ zu müssen. Damit treten wieder traditionelle Rollenvorstellung und konventionelle Verhaltensformen zutage, wohl kaum aber eine besondere Sensibilität für die bestehenden Schwierigkeiten von Mädchen und Frauen im Erwerbsleben.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. Mayar, E., und Walter, Ch.: Die Bedeutung nichtfachlicher Qualifikationen für die beruflichen Chancen von Mädchen. Technische Hochschule Darmstadt, Mai 1986, hektograph. Manuskript. Die Untersuchung erfolgte im Rahmen der Ausbilderstudie „Analyse von Bedingungen beruflicher Sozialisation im Betrieb“ (Mayar, E., und Reuling, J.: Analyse von Bedingungen beruflicher Sozialisation im Betrieb. Materialbericht, Technische Hochschule Darmstadt, Juni 1986, hektograph. Manuskript). Sie ist Teil des Forschungsprojekts 1.054 des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin, „Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden“.
- [2] Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1975): Stufenausbildung in der Elektroindustrie – Fachrichtung Energietechnik. Blätter zur Berufskunde, Bd. 1, Bielefeld, S. 6.
- [3] Vgl. Rohmert, W., und Tielmann, A. (1981): Zur Problematik der Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Facharbeiterberufen. Hektograph. Manuskript, Darmstadt.

## AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Auf seiner 1. Sitzung 1987 hat der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung am 5. und 6. Februar 1987 in Bonn folgende Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1987 beschlossen.

Die Beauftragten der Arbeitnehmer brachten zur Stellungnahme ein Minderheitsvotum ein.

Die Stellungnahme und das Minderheitsvotum haben folgenden Wortlaut:

### **Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1987 des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft**

1. Die Situation am Ausbildungsstellenmarkt hat sich leicht entspannt. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im dualen System ist 1986 gegenüber dem 30. September 1985 um rund 24.000 auf 731.000 gesunken. Mit 685.200 Verträgen ist dementsprechend auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 12.000 gegenüber der Bilanz des Vorjahres zurückgegangen. Die Zahl der noch nicht besetzten Ausbildungsstellen ist mit rund 31.000 um rund 9.000 oder 41,5 Prozent gegenüber dem Vorjahresstand gestiegen.

Das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen lag mit 716.300 fast auf der Höhe des Vorjahres. Es ist damit lediglich um 0,4 Prozent zurückgegangen, während sich die Nachfrage immerhin um -3,2 Prozent veränderte. Demgemäß hat sich die Differenz zwischen Angebot und Nachfrage im Vergleich zu 1985 mehr als halbiert.

Während bis Ende des Berufsberatungsjahres 1985 58.900 Jugendliche nicht vermittelt werden konnten, waren es zum 30. September 1986 46.300. Ihre Zahl sank um 12.000 oder 21,4 Prozent.

2. Bundesweit erreichte das Angebot an Ausbildungsplätzen 97,9 Prozent der Nachfrage (Vorjahr 95,1 %), wobei die regionalen Unterschiede zwischen den Bundesländern ausgeprägter als im Vorjahr hervortraten. Unter dem Bundesdurchschnitt von 97,9 Prozent lag die Angebots-Nachfrage-Relation in den Bundesländern Bremen (89,6 %), Niedersachsen (90,9 %), Hamburg (91,9 %) und Nordrhein-Westfalen (93,5 %); gleich oder darüber lag sie im Saarland (97,9 %), in Berlin (West) (98,1 %), Hessen (98,8 %), Rheinland-Pfalz (99,1 %), Schleswig-Holstein (99,9 %), Baden-Württemberg (104,1 %) und Bayern (105,3 %).

Die positive Entwicklung zeigt sich auch darin, daß 57 von 142 Arbeitsamtsbezirken (Vorjahr 28) einen Angebotsüberhang aufwiesen. Setzt man die Ende September noch nicht vermittelten Bewerber mit den zu diesem Zeitpunkt noch unbesetzten Stellen in Beziehung, so standen in Südbayern für einen Bewerber noch drei bis vier, in Baden-Württemberg zwei bis drei und in Nordbayern ein bis zwei unbesetzte Berufsausbildungsstellen zur Verfügung. Dagegen kamen auf eine unbesetzte Stelle in Niedersachsen/Bremen fünf bis sechs, in Nordrhein-Westfalen vier bis fünf und in Hamburg zehn noch nicht vermittelte Bewerber.

3. Die berufsfachlichen Unterschiede zwischen Angebot und Nachfrage haben sich weiter verstärkt. In vielen gewerblich-technischen Berufen übertraf die Zahl der offenen Lehrstellen die der gemeldeten Bewerber, während bei den Waren- und Dienst-

leistungskaufleuten auf jede noch offen gemeldete Stelle mehr als zwei Bewerber entfielen. In allen Berufen ist aber die Zahl der als noch nicht vermittelt gemeldeten Bewerber zurückgegangen, die Zahl der noch offenen Stellen – ausgenommen die Verkehrsberufe – dagegen gestiegen. Da die Berufswünsche der jungen Frauen nach wie vor überwiegend auf kaufmännische und Dienstleistungsberufe gerichtet sind, konnte deren Nachfrage nicht voll befriedigt werden. Am 30.09.1986 waren zwei Drittel der nicht vermittelten Bewerber Mädchen, obwohl in den letzten Jahren zahlreiche bisher nur mit Männern besetzte Berufe für junge Frauen erschlossen werden konnten. Diese Erfolge haben aber noch nicht zu einer breiten Öffnung der gewerblich-technischen Berufe für junge Frauen geführt. Zu viele Betriebe halten sich immer noch mit einem deutlichen Ausbildungsplatzangebot für junge Frauen im gewerblich-technischen Berufsbereich zurück. Die Zahl der Mädchen, die sich für eine qualifizierte Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf bewerben, ist weiterhin gering, und dies trotz der anhaltenden besonderen Probleme von Mädchen bei den Bemühungen um einen Ausbildungsplatz. Es müssen daher verstärkte Anstrengungen unternommen werden, um die Mädchen für eine gewerblich-technische Berufsausbildung zu motivieren und die Betriebe von der Notwendigkeit und vom Nutzen einer Öffnung dieses Berufsbereiches zu überzeugen. Das Interesse von Mädchen an einem gewerblich-technischen Ausbildungsberuf und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe bedingen sich gegenseitig und müssen zusammen gefördert werden.

4. Die abnehmenden Schulabgängerzahlen haben in diesem Jahr erstmals zu einem spürbaren Rückgang der Nachfrage (minus 3,2%) geführt. Der Rückgang wäre noch höher ausgefallen, wenn nicht eine erhebliche Zahl von Schulabgängern aus den Vorjahren in diesem Jahr als Nachfrager aufgetreten wären. So waren im September 1986 31,1 Prozent (197.600) der Bewerber bei den Arbeitsämtern Schulabgänger aus allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen aus früheren Schulabgangsjahren. Die Daten zeigen, daß die Chancen dieser Jugendlichen für einen Ausbildungsplatz angesichts der Entspannungstendenzen auf dem Ausbildungsstellenmarkt gestiegen sind.

5. Der Hauptausschuß dankt allen an der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen Beteiligten für ihre aner kennenswerten Leistungen bei der Sicherung der beruflichen Zukunft der jungen Generation.

6. Für das Vermittlungsjahr 1987 rechnet die Bundesregierung mit einer Gesamtnachfrage von etwa 700.000, eher etwas darüber. Damit wird von einem weiteren Rückgang der Nachfrage ausgegangen, der vor allem auf der Abnahme der sogenannten Altnachfrage beruht. Die Nachfrage bewegt sich damit jedoch immer noch auf einem hohen Niveau. Daher müssen die Ausbildungsanstrengungen aller an der beruflichen Bildung Beteiligten unvermindert fortgesetzt werden. Der Vorsorge für einen ausreichenden Fachkräftenachwuchs sollte im Hinblick auf die rückläufigen Jugendlichenjahrgänge besondere Beachtung zukommen.

Der Hauptausschuß ruft in diesem Zusammenhang alle Jugendlichen mit „höheren“ schulischen Abschlüssen auf, nicht nur kaufmännische und dienstleistungsorientierte Ausbildungsberufe nachzufragen, sondern das Angebot in gewerblich-technischen Berufen zu nutzen, wo der Fachkräftemangel bereits jetzt absehbar ist.

7. Der Hauptausschuß fordert dazu auf, alle freien Ausbildungsplätze den Arbeitsämtern zu melden. Kammern, Verbände und Gewerkschaften sollten die in der Vergangenheit durchgeführten Maßnahmen insbesondere zur Gewinnung neuer Ausbildungsplätze für Mädchen verstärkt fortsetzen. Die Bemühungen zur



größeren Öffnung gewerblich-technischer Berufe für junge Frauen sollten dabei besonderes Gewicht erhalten.

In Regionen mit noch hohen Ausbildungsplatzdefiziten sollten öffentliche Mittel auch weiterhin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze eingesetzt werden. Eine finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand muß aber auf Gebiete mit Angebotsdefiziten (regional, strukturell) beschränkt bleiben und im besonderen Maße die Probleme der jungen Frauen berücksichtigen.

8. Volljährige Ausbildungsplatzbewerber müssen stärker als bisher bereit sein, auch auswärtige Ausbildungsangebote anzunehmen. Die Betriebe sollten die Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen dadurch unterstützen, daß sie ihre Ausbildungsplätze auch weiter entfernt wohnenden Jugendlichen anbieten. Auch die Berufsberatung sollte hierzu durch eine Intensivierung der überregionalen Ausgleichsvermittlung und durch bessere Informationen über vorhandene Mobilitätshilfen nach dem Arbeitsförderungsgesetz ihren Beitrag leisten.

### **Minderheitsvotum der Beauftragten der Arbeitnehmer zur Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung**

**Auch 1986 waren die Ausbildungs- und Arbeitschancen der Jugendlichen mangelhaft.**

#### **1 Strukturfragen des Berufsbildungssystems ungelöst**

Im Oktober 1981 hat die Mehrheit des Deutschen Bundestages in einer Entschließung die besondere Bedeutung der Berufsausbildung für die Zukunftschancen der Jugend hervorgehoben. Zugleich wurde der Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der Bevölkerung und der wirtschaftlichen Entwicklung betont.

Die Bundesregierung wurde aufgefordert, sicherzustellen, daß „sich die Berufsbildungspolitik noch stärker als bisher um die Verbesserung der Qualität von Ausbildungsplätzen“ bemüht.

Nach einem Hinweis auf die bestehenden „erheblichen“ Ungleichgewichte regionaler und sektoraler Art und die Benachteiligung von Mädchen, Ausländern, Behinderten und Sonderschülern bei der Ausbildung wurde die „Bundesregierung beauftragt, darzulegen, wie:

- künftig in ausreichender Zahl hochwertige Ausbildungsplätze konjunkturunabhängig bereitgestellt werden können,
- dabei gleichzeitig sektorale und regionale Ungleichgewichte auszugleichen sind,
- bei der Ausbildung die Zukunftsaussichten der Berufe stärker beachtet werden können,
- Mädchen, Ausländer, Sonderschüler und Behinderte gleiche Chancen bei der Ausbildung erhalten und
- die Finanzierung der erforderlichen Maßnahmen gesichert werden kann“.

Der Deutsche Bundestag hat die Strukturprobleme des Berufsbildungssystems mit bemerkenswerter Klarheit benannt. 1986 müssen wir feststellen, daß heute wie vor fünf Jahren

- kein ausreichendes Angebot an hochwertigen Ausbildungsplätzen konjunkturunabhängig bereitgestellt wird,
- nach wie vor erhebliche regionale und sektorale Ungleichgewichte die Ausbildungsplatzsituation bestimmen,
- die Zukunftsaussichten der Berufe nicht stark genug beachtet werden,
- Mädchen, Ausländern, Sonderschülern und Behinderten das grundgesetzlich garantierte Recht auf Chancengleichheit vorenthalten wird,

- Maßnahmen zur Beseitigung der festgestellten Mängel für erforderlich gehalten werden, deren Finanzierung gesichert werden muß.

Statt die in der Parlamentsentscheidung benannten Probleme sachgerecht anzugehen, versuchte die Bundesregierung mit unzureichenden Programmen und Vertretung von Arbeitgeberinteressen (z. B. Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzes, wiederholte Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung) den gestellten Aufgaben zu Lasten der betroffenen Jugendlichen auszuweichen. Die Politik der Bundesregierung wurde weder der Entschließung von 1981 gerecht, noch wurde konzeptionell eine Berufsbildungspolitik an den Interessen der jungen Menschen orientiert erarbeitet.

#### **2 Qualifizierung statt Ausgrenzung notwendig**

Statt qualifizierte Aus- und Weiterbildung für alle zu schaffen, sind in den letzten Jahren relativ immer mehr Jugendliche ausgegrenzt worden. Insbesondere Frauen stellen nach wie vor die größte Gruppe, die unverschuldet von qualifizierter Ausbildung und Berufen ausgegrenzt wird.

Nach wie vor stellen Frauen die größte benachteiligte Gruppe auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt dar. Dabei bringen junge Frauen günstigere Voraussetzungen mit als der Durchschnitt der Bewerber um Ausbildungsplätze.

Der Anteil junger Frauen an den Auszubildenden beträgt nur 39 Prozent; ein Drittel davon ist in Ausbildungsverhältnissen als Verkäuferin oder Friseurin. Ein Viertel besetzt nahezu alle Berufe mit nur zweijähriger Ausbildungsdauer (Teilezeichnerin, Verkäuferin, Bürohilfin).

Ende September 1986 waren von den unvermittelten Bewerbern um Ausbildungsplätze mehr als zwei Drittel Frauen.

Die drastische Benachteiligung junger Frauen beim Zugang zu qualifizierten Ausbildungsberufen veranlaßte Bundes- und Länderregierungen Ende der 70er Jahre, Modellversuche zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Frauen durchzuführen. Mit Hilfe von Fördermaßnahmen wurde auch die Anzahl von Ausbildungsverhältnissen für junge Frauen in sogenannten „Männerberufen“ (Anteil von Frauen unter 25 %) ausgeweitet. Während 1977 erst 2,5 Prozent aller weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet wurden, waren es 1984 7,7 Prozent. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß der Anstieg je nach Beruf sehr unterschiedlich verläuft. So betrug im Ausbildungsberuf Maschinenschlosser/in der Anteil junger Frauen 1977 0,1 Prozent; er konnte bis 1984 lediglich auf 1,3 Prozent gesteigert werden.

Während sich über öffentliche Fördermittel der Frauenanteil in Handwerksberufen deutlich erhöht hat, konnten industrielle Metall- und Elektroberufe für junge Frauen nur in geringem Umfang erschlossen werden. Industrielle Mittel- und Großbetriebe sind trotz der Modellversuche offensichtlich nicht dazu übergegangen, gewerblich-technische Ausbildungsberufe in erhöhtem Maße für junge Frauen zu öffnen.

#### **3 Ausbildung und Beschäftigung entwickeln sich auseinander**

In zunehmendem Maße zeigen sich die Probleme, die das Berufsbildungssystem im Hinblick auf die Beschäftigungsmöglichkeiten der Zukunft hervorbringt. Dabei handelt es sich um die Probleme

- aktuelle Fehlqualifizierung,
- Ausbildung und Beschäftigung für das Jahr 2000,
- Jugendliche ohne Ausbildung.

Bereits heute zeigt sich, daß viele Jugendliche in Berufen ausgebildet worden sind, für die auf dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkte Berufschancen bestehen. Dabei konzentriert sich die Arbeitslosigkeit im Anschluß an die Ausbildung auf nur wenige Ausbildungsberufe; dies sind überwiegend diejenigen, die in den letzten Jahren überdurchschnittlich ausgeweitet worden sind.

Nach Untersuchungen für das Jahr 1984 waren damals 6,2 Prozent der männlichen und 9,7 Prozent der weiblichen Jugendlichen im Anschluß an die Ausbildung arbeitslos. Von überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit betroffen waren aber die Ausbildungsberufe Kraftfahrzeugmechaniker (18,2 %), Friseurinnen (19,7 %), Gärtnerinnen (22,4 %), Tischlerinnen (22,5 %), Tankwarte (19,4 %), Bäckerinnen (20,1 %), Konditorinnen (17,3 %), Konditoren (14,1 %), Friseure (20,2 %), Stahlbauschlosser (11,2 %), Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelferinnen (11,9 %), Bäcker (12,8 %), Gärtner (12,4 %), Fleischer (10,2 %), Malerinnen (21,8 %) und Schaufenstergestalterinnen (18,2 %). Für die sogenannten „Splitterberufe“ ergeben sich keine Chancen wie vor fünf Jahren. Hier zeigen sich die Folgen einer Politik, die allein nach der Devise „Eine Ausbildung ist besser als keine“ verfahren ist, ohne qualitätssteuernd einzugreifen: In der Ausbildung ist der Markt ein Steuerungsmittel, daß sich allein zu Lasten der Jugendlichen auswirkt.

Neben diesen bereits aktuell eingetretenen Auswirkungen lassen sich auch die für die Zukunft zu befürchtenden Probleme aufzeigen: Die Struktur des heutigen Ausbildungsangebotes entspricht weder der jetzigen noch der Struktur der Berufe des Jahres 2000.

Auch quantitativ ist in den nächsten Jahren mit einer Zunahme der Probleme an der „Zweiten Schwelle“ zu rechnen. In den kommenden Jahren werden nämlich erheblich mehr Jugendliche ihre Berufsausbildung (duales System und entsprechende schulische Ausbildungsangebote) abschließen, als Erwerbstätige mit entsprechender Ausbildung aus dem Beschäftigungssystem ausscheiden. Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung wird der Unterschied allein zwischen 1986 und 1990 ca. 590.000 bis 942.000 – je nach Annahmen über den Grad der Erwerbsbeteiligung – ausmachen. Erst nach 1995 werden mehr Erwerbstätige mit abgeschlossener Berufsausbildung ausscheiden, als Jugendliche eine entsprechende Ausbildung abschließen. Dies macht deutlich, daß neben neuen Arbeitsplätzen für die bereits jetzt Arbeitslosen auch solche für die nachwachsende junge Generation geschaffen werden müssen.

Als weiteres Strukturproblem des Berufsbildungssystems kommt die hohe Zahl der Ungelernten hinzu. Auch wenn diese im Vergleich zu den 50er Jahren heute niedriger ist, so darf doch nicht vergessen werden, daß bei Fortschreibung der bestehenden Strukturquoten der Bildungsbeteiligung des Ausbildungserfolges bis zum Jahre 2000 über 1,5 Mio. junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ins Beschäftigungssystem eintreten wollen. Es handelt sich um Jugendliche, die entweder überhaupt keine Ausbildung beginnen oder eine berufsbildende oder berufsvorbereitende Maßnahme ohne Ausbildungsanschluß verlassen oder die Ausbildung abbrechen oder die Abschlußprüfung nicht bestehen. Allein zwischen 1986 und 2000 werden dies über 700.000 junge Menschen sein. Diese Probleme verweisen darauf, daß in den nächsten Jahren massive Anstrengungen unternommen werden müssen, um die Zahl der Ungelernten zu verringern.

Eine Überprüfung der Ausbildungsqualität ergibt, daß die inhaltliche Vorbereitung bei der Mehrzahl der Auszubildenden eher an traditioneller betrieblicher Praxis orientiert ist. Der Einsatz neuer Technik wird in der Ausbildungspraxis kaum zur Kenntnis genommen.

Die Bundesrepublik Deutschland als eine der führenden Industrienationen leistet sich den „Luxus“, im großen Ausmaß Qualifizierung fehlzuleiten. Anschließend müssen die falsch ausgebildeten Fachkräfte im Rahmen einer großangelegten „Qualifizierungsoffensive“ betrieblich angepaßt werden. Diese Weiterbildungsmaßnahmen werden dann mit Hilfe der Bundesanstalt für Arbeit finanziert.

Die Gewerkschaften verlangen eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung, die Vermittlung von Qualifikationen, die zum In-

halt haben, den Arbeitsplatz human zu gestalten und nicht nur als Anhängsel der Maschine tätig zu werden.

#### 4 Qualifizierungsoffensive – Notprogramm für die Opfer des ‚dualen Systems‘ oder Rechtsanspruch auf umfassende Aus- und Weiterbildung

Die sogenannte „Qualifizierungsoffensive“ der Bundesregierung entpuppt sich bei näherem Hinsehen als ein altbekanntes arbeitsmarktpolitisches Instrument, das von der Bundesanstalt für Arbeit seit Jahren angewendet wird. Nicht die Maßnahme ist neu, sondern lediglich der Begriff wird offensiver verbreitet.

Mit dem derzeitigen Angebot der Berufsausbildung und einer an den Interessen der Unternehmen ausgerichteten Qualifizierungsoffensive können die Probleme neuer Technologien nur unzureichend gemeistert werden.

Notwendig ist eine langfristig, auf Dauer angelegte und eindeutige Konzeption für die berufliche Weiterbildung als öffentliche Aufgabe.

Für die Weiterbildung müssen die gleichen bildungspolitischen Grundsätze gelten wie für die anderen Bildungsbereiche. So darf z. B. das Ziel der Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung (Arbeitslehre in den allgemeinbildenden Schulen; allgemeinbildende Fächer in den Berufsschulen) nicht in der Weiterbildung dadurch aufgehoben werden, daß Angebote der beruflichen Weiterbildung betrieblichen und Angebote der politischen und kulturellen Weiterbildung freien Trägern mit entsprechend unterschiedlichen gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Absicherungen zugeordnet werden.

Berufliche Weiterbildung ohne allgemeinbildende Anteile sind für die Gewerkschaften nicht zu akzeptieren.

Die „Qualifizierungsoffensive“ erreicht kaum die von Arbeitslosigkeit besonders hart betroffenen Gruppen wie Ungelernte, Frauen und Langzeitarbeitslose. Im Gegenteil: Die Arbeitgeber benutzen die Qualifizierungsdiskussion, um die gewerkschaftlichen Konzepte zur Überwindung der Arbeitslosigkeit zu unterlaufen. Gleichzeitig wollen sie die Kosten notwendiger beruflicher Weiterbildung ausschließlich auf die Bundesanstalt für Arbeit übertragen.

Eine „Qualifizierungsoffensive“ hat im Rahmen eines politischen Gesamtkonzepts einerseits am Qualifizierungsbedarf und andererseits an den Weiterbildungsinteressen der Arbeitnehmer anzusetzen. Dabei sind auch die Möglichkeiten der beruflichen Schulen und der Hochschulen für Weiterbildung stärker einzubeziehen.

#### 5 Verfassungsauftrag zur qualifizierten Ausbildung für alle

Die Unternehmen sind nach der Verfassung verpflichtet, Ausbildungsplätze für alle Jugendlichen zu schaffen, die nicht nur ihrer Zahl, sondern auch ihrer Qualität nach sicherstellen, daß Ausbildungschancen nicht nach Regionen, Branchen, Geschlecht und sozialer Herkunft ungleich verteilt sind. Das Recht der Jugendlichen auf eine qualifizierte Ausbildung wie auch das Sozialangebot verpflichten den Gesetzgeber zu einer konkretisierenden Regelung. Ein Appell an die Marktkräfte reicht nicht aus.

Den bestehenden quantitativen und qualitativen Ausbildungsstellenmangel zu beseitigen, ist nicht nur ein sozialpolitisches, sondern auch ein rechtliches Gebot.

Der Staat ist also zum Handeln verpflichtet, den Interessenkonflikt zwischen unternehmerischer Freiheit und grundgesetzlichem Anspruch der Jugendlichen auf ein auswahlfähiges qualitativ hochwertiges Ausbildungsangebot zugunsten der jungen Menschen einzulösen und gesetzgeberisch tätig zu werden.

## 6 Weiteres Krisenjahr durch Daten des Berufsbildungsberichtes belegt

Wie auch in den Vorjahren belegt der Berufsbildungsbericht 1987 eine völlig unzureichende Ausbildungsplatzsituation. Das 1983 gegebene Kanzlerversprechen, daß „jeder einen Ausbildungsplatz erhält“ wurde auch 1986 – wie auch in den Vorjahren – nicht erfüllt, obwohl sich nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit die Situation leicht gebessert hat.

716.200 Ausbildungsplätze wurden 1986 angeboten, 2.900 weniger als im Vorjahr; 731.400 Jugendliche suchten 1986 eine Ausbildungsstelle, 24.500 weniger als im Vorjahr.

Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage hat sich zwar nach der Zählweise der Bundesregierung verbessert, aber auch 1986 war das Angebot niedriger als die Nachfrage. So wurden nach der Zählweise der Bundesregierung für je 100 Nachfrager an Ausbildungsplätzen angeboten:

– in 1980	104	– in 1983	96
– in 1981	102	– in 1984	95
– in 1982	98	– in 1985	95
		– in 1986	98

Nahezu 80.000 Jugendliche waren auch 1986 allein bei den Arbeitsämtern als Ausbildungsplatzsuchende registriert.

	Bewerber erhielten keinen Ausbildungsplatz am 30.09.	Zusätzliche Bewerber, die auch ihren Vermittlungswunsch ausdrücklich aufrecht erhielten.	Summe
in 1983	47.400	29.800	77.200
in 1984	58.426	36.104	94.530
in 1985	58.905	39.615	98.520
in 1986	46.300	32.400	78.700

## Berufsbildungsbilanz 1986 (gerundet)

Wie viele (Jugendliche) haben einen Anspruch auf berufliche Qualifizierung?

1.	Bedarf aus lfd. Abgängerjahrgang	1.315.500
1.1	ohne Hochschulreife	660.600 <sup>1)</sup>
	Studienberechtigte	281.400 <sup>1)</sup>
1.2	aus Berufsfachschulen	191.400 <sup>2)</sup>
	aus Berufsgrundbildungsjahr	79.800 <sup>1)</sup>
	aus Berufsvorbereitungsjahr	35.600 <sup>1)</sup>
	aus Förderlehrgängen der BA	66.700 <sup>3)</sup>
	davon: F-G-V-Lehrgänge	27.600
	J-Lehrgänge	39.100
2.	Bedarf aus früheren Jahren	380.100 <sup>4)</sup>
	davon: aus dem Vorjahr	225.000
	aus früheren Jahren	155.100
	(darunter bei der BA gemeldet	197.600)

Gesamtbedarf 1.695.600

Die Verminderung der Gesamtzahl ist auf die sinkenden Schulentlaßzahlen, nicht aber auf eine aktive Berufsbildungspolitik der Bundesregierung zurückzuführen. Der Anteil der jungen Frauen an den unversorgten Ausbildungsplatzbewerbern ist auf 65 Prozent (1985 : 64 %) gestiegen. Insgesamt haben sich die Ausbildungschancen für Mädchen erneut verschlechtert.

Die regionalen Strukturprobleme haben zugenommen. Die größten Vermittlungsprobleme haben die Landesarbeitsämter Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Hamburg. In 89 der 142 Arbeitsamtsbezirke ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen größer als das Angebot.

Mobilitätsforderungen an die Jugendlichen sind keine Antwort auf die Strukturprobleme des Berufsbildungssystems. Ein auswahlfähiges Angebot, das das Ausbildungsplatzförderungsgesetz mit 12,5 Prozent über 100 der Nachfrage beschrieb, ohne Qualität und Arbeitsmarktchancen zu berücksichtigen, ist in keinem Bundesland gegeben.

Weder Arbeitgeber noch Bundesregierung werden ihrer Verantwortung gerecht, allen Jugendlichen ein auswahlfähiges Angebot in den Regionen anzubieten. Statt dessen wird an die Mobilität der jungen Menschen – ohne Rücksicht auf familiäre und gesellschaftliche Zusammenhänge zu nehmen – appelliert.

## 7 Berufsbildungsbilanz 1986 – 270.400 Jugendliche ohne Ausbildung

Wie auch in den Vorjahren wurden alle verfügbaren Daten in einer Berufsbildungsbilanz zusammengefaßt, die einen Überblick über die tatsächliche Ausbildungsplatzsituation ermöglicht. Diese Rechnung bezieht die vorliegenden Zahlen des Berufsbildungsberichtes, der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit und der Schulstatistiken ein. Danach sind in 1986 270.400 Jugendliche ohne Ausbildung geblieben.

Wie viele (Jugendliche) konnten diesen Anspruch realisieren?

1.	Studienanfänger	205.400 <sup>5)</sup>
2.	Übergänger ins allg. Schulwesen	45.700 <sup>6)</sup>
3.	Vollqualifizierende Ausbildung	771.400
3.1	Beamtenanwärter <sup>7)</sup> und Gesundheitsschüler im 1. Jahr <sup>1)</sup>	86.200
3.2	Neu abgeschlossene Verträge im dualen System	685.200 <sup>8)</sup>
4.	Nicht vollqualifizierende Ausbildung	402.700
4.1	Teilqualifizierende Ausbildung	
	Berufsgrundbildungsjahr	74.000 <sup>7)</sup>
	Berufsfachschulen im 1. Jahr	231.700 <sup>7)</sup>
4.2	Sonstige schulische Maßnahmen	30.000 <sup>7)</sup>
4.3	Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	67.000 <sup>7)</sup>
5.	Derzeit ohne Ausbildung	270.400

Gesamtbedarf 1.695.600

1) Quelle: Statistisches Bundesamt

2) Quelle: Statistisches Bundesamt  
Vollzeitkollegschulen geschätzt

3) Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

4) 1986 waren 639.431 Bewerber bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldet; ohne Studienanfänger und ohne Beamtenanwärter, aber einschließlich der gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber waren 1.229.100 zu versorgen; das bedeutet eine Einschaltquote von 0,52. Diese Einschaltquote dient als Hochrechnungsfaktor für die gemeldeten Altbewerber (197.639/0,52=380.075).

5) Bruttostudierquote laut Hochschul-Informationssystem: 73% des Entlaßjahrganges 1983 der Studienberechtigten

6) 1985 besuchten 137.135 Schüler die Fachoberschulen und Fachgymnasien; ein Drittel von ihnen (45.700) sind Schulanfänger der 11. Klassenstufe

7) Schätzung

8) Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung



**Berufsbildungsbilanz 1987 (gerundet)**

Wie viele (Jugendliche) werden einen Anspruch auf berufliche Qualifizierung haben?

1.	Bedarf aus lfd. Abgängerjahrgang	1.282.500
1.1	ohne Hochschulreife	643.000 <sup>1)</sup>
	Studienberechtigte	278.500 <sup>1)</sup>
1.2	aus Berufsfachschulen	190.000 <sup>2)</sup>
	aus Berufsgrundbildungsjahr	74.000 <sup>2)</sup>
	aus Berufsvorbereitungsjahr	30.000 <sup>2)</sup>
	aus Förderlehrgängen der BA	67.000 <sup>2)</sup>
2.	Bedarf aus früheren Jahren	360.000 <sup>2)</sup>

Gesamtbedarf 1.642.500

Wie viele (Jugendliche) konnten diesen Anspruch realisieren, wenn 1987 im gleichem Umfang wie 1986 Ausbildungsplätze besetzt werden?

1.	Studienanfänger	205.000 <sup>3)</sup>
2.	Übergänger ins allgemeinbildende Schulwesen	46.000 <sup>4)</sup>
3.	Vollqualifizierende Ausbildung	771.400 <sup>4)</sup>
3.1	Beamtenanwärter und Gesundheitsschüler im 1. Jahr	86.200 <sup>4)</sup>
3.2	Neu abgeschlossene Verträge im dualen System	685.200 <sup>4)</sup>
4.	Nicht vollqualifizierende Ausbildung	402.700 <sup>4)</sup>
4.1	Teilqualifizierende Ausbildung	305.700 <sup>4)</sup>
4.2	Sonstige schulische Maßnahmen	30.000 <sup>4)</sup>
4.3	Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	67.000 <sup>4)</sup>
5.	Voraussichtlich ohne Ausbildung	217.400

Gesamtbedarf 1.642.500

<sup>1)</sup> Quelle: Prognose des Statistischen Bundesamtes

<sup>2)</sup> Schätzung

<sup>3)</sup> Bruttostudienquote laut Hochschul-Informationssystem vgl. Berufsbildungsbilanz für 1986

<sup>4)</sup> aus Berufsbildungsbilanz für 1986 übernommen

## 8 Berufsbildungsprognose 1987 – ohne Handeln 217.400 Jugendliche ohne ausreichende berufliche Ausbildung

Die Gewerkschaften legen erneut eine Prognose zu einer „Berufsbildungsbilanz 1987“ vor. Diese Prognose geht auf der Nachfrageseite von den Hochrechnungen der Kultusminister-Konferenz und anderer verfügbarer Daten aus und übernimmt im übrigen die Ist-Zahlen für das Jahr 1986.

Unter Auswertung aller zur Verfügung stehender Daten ergibt sich, daß 1987 ca. 217.400 Jugendliche ohne ausreichende Berufsperspektiven bleiben, wenn nicht zusätzliche qualifizierte Ausbildungsangebote an diese Jugendlichen gerichtet werden.

## 9 Gewerkschaftliche Forderungen

Ziel gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik ist eine zukunftsbezogene, den inhaltlichen und sozialen Anforderungen des technisch-organisatorischen Wandels entsprechende Berufsausbildung für alle Jugendlichen. Berufliche Bildung muß arbeitsplatz-, betriebs- und branchenübergreifende Inhalte vermitteln, die gegenüber technisch-organisatorischen Veränderungen langfristig stabil sind und auf dem Arbeitsmarkt Bestand haben. Neben breitem Grundlagenwissen müssen Fähigkeiten zu analytischem und planerischem Denken, zu Eigeninitiative und verantwortlichem Handeln, zur Gestaltung sozialer Prozesse, zu Kooperation und Kommunikation gefördert werden.

Für die Durchsetzung dieser Ziele ist die Neuordnung der Metall-, Elektro- und naturwissenschaftlichen Berufe sowie im Einzelhandel, die 1986 abgeschlossen werden konnten, ein entscheidender Erfolg gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik. Die Gewerkschaften gehen davon aus, daß das hier erreichte Qualitätsniveau bei der Realisierung weiterer Neuordnungsverfahren zum Maßstab genommen wird.

Die Neuordnung von Ausbildungsverordnungen ist eine wichtige Voraussetzung für die Verbesserung der betrieblichen Berufsbildungspraxis. Bei dem abgeschlossenen Verfahren kommt es jetzt darauf an, für die betriebliche Ausbildungspraxis die notwendigen Umsetzungshilfen zu entwickeln. Diese reichen von methodisch/didaktischen Hinweisen bis zu Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder. Die Bundesregierung wird aufgefordert,

die gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Qualitätsverbesserung zu unterstützen.

Den Anspruch, alle Jugendlichen qualifiziert auszubilden, gilt es zu verwirklichen. Staatliche Initiativen sind deshalb dringend erforderlich. Die Gewerkschaften haben ihre konzeptionellen Vorschläge seit langem im einzelnen dargestellt. Sie gelten auch weiterhin und müssen in der politischen Arbeit verwirklicht werden:

- Die Einführung einer gesetzlichen Finanzierungsregelung, verbunden mit Qualitätsauflagen und Kontrollen, ist vorrangig.

Bund und Länder werden aufgefordert, die Finanzierung der beruflichen Bildung durch eine gesetzliche Umlage aller Betriebe und Verwaltungen zu sichern. Die Mittel für eine überbetriebliche Finanzierung sind durch Beiträge aller Betriebe, Unternehmungen und Verwaltungen zu einem Fonds aufzubringen. Die Verteilung der Mittel, die von der Selbstverwaltung wahrgenommen wird, soll sich nach der Qualität und den Kosten der Ausbildungsplätze richten. Tarifvertragliche Regelungen bleiben davon unberührt.

Eine gesetzliche Finanzierungsumlage soll nicht nur der Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen dienen, sondern auch dem Ausbau der Qualität der beruflichen Bildung und der Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten im Hinblick auf Veränderungen von betrieblicher Struktur und notwendigen Ausbildungsinhalten. Gleichzeitig sollen Wettbewerbsverzerrungen im Hinblick auf entstehende Kosten von ausbildenden Betrieben aufgehoben werden. Die Gewerkschaften bleiben bei ihrer Forderung: „Wer nicht ausbildet, soll zahlen.“

- Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Ausbildungsstätten sind zur Gewährleistung qualifizierter Ausbildung durch Änderung des Berufsbildungsförderungsgesetzes auf Dauer zu sichern.
- Die Bundesregierung ist aufgefordert, das Benachteiligtenprogramm deutlich aufzustocken, gerecht zu verteilen und auf

Dauer zu sichern. Gleichzeitig muß die Absenkung der Ausbildungsvergütung und die damit verbundene Beeinträchtigung der Tarifautonomie zurückgenommen werden.

- Im Hinblick auf eine gezielte Berufsbildungsplanung muß die Meldepflicht für Ausbildungsplätze gemäß § 9 AFG umgehend eingeführt werden.
  - Die aus öffentlichen Mitteln finanzierten Bund-Länder-Programme müssen verstärkt inhaltlich koordiniert und mit wirksam kontrollierten Qualitätsauflagen versehen werden.
  - Darüber hinaus haben Bund, Länder und kommunale Gebietskörperschaften – Großstädte, Landkreise, Städte und Gemeinden – ihre staatlichen Initiativen in vollqualifizierenden Ausbildungsgängen fortzuführen und auszubauen.
- Die Länder müssen das Angebot vollqualifizierender schulischer Bildungsgänge in anerkannten Ausbildungsberufen erneut ausweiten. Für diese Jugendlichen sind vergleichbare rechtliche und finanzielle Bedingungen zu schaffen.
- Alle Bundesländer müssen mindestens 12 Stunden Unterricht an zwei Tagen wöchentlich gesetzlich sichern. Dabei ist ein angemessenes Angebot an allgemeinbildendem Unterricht zu geben. Die Bundesregierung hat sicherzustellen, daß für die Berufsschulstage eine Freistellung von der betrieblichen Ausbildung erfolgt.
  - Die Arbeitsverwaltung muß ausgebaut und personell in die Lage versetzt werden, die Betriebe und Verwaltung in Zusammenarbeit mit den Betriebs- und Personalräten zu einer Ausweitung eines qualifizierten Ausbildungsplatzangebotes anzuhalten und die Jugendlichen umfassend zu informieren und zu beraten bei gleichzeitiger Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Schulen.
  - Oberstes Ziel muß es sein, daß alle Jugendlichen eine Beschäftigung im erlernten Beruf nach der Ausbildung erhalten. Lohnsubventionen aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit für befristete Übernahme werden abgelehnt.
  - Berufsbildungsbilanzen im Bund und in den Regionen als Grundlage notwendiger Maßnahmen sind in den Berufsbildungsbericht aufzunehmen. Gleichzeitig ist eine umfassende vorausschauende Planung beruflicher Bildung und ihre Bezüge zur Bildungspolitik zu verwirklichen.

Die Berufsbildungspolitik muß stärker als bisher mit den anderen Bereichen der Bildungspolitik abgestimmt werden. Dies gilt sowohl für das allgemeinbildende Schulwesen als auch für die Weiterbildung. Berufliche Bildung kann nur im Kontext aller Bereiche der Bildungspolitik erfolgreich sein.

#### 10 Gewerkschaftliche Initiativen werden fortgesetzt

Aktivitäten der Gewerkschaften und der Mandatsträger der Mitbestimmung auf allen Ebenen der beruflichen Bildung haben mit dazu beigetragen, daß die Ausbildungsplatzsituation nicht noch negativer ausgefallen ist. Deshalb werden diese gewerkschaftlichen Aktivitäten fortgeführt werden.

Die Mandatsträger der Mitbestimmung werden verstärkt Initiativen für eine Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung sowohl in den Betrieben als auch außerbetrieblich ergreifen. Die Gewerkschaften werden ihre Aktivitäten zur Neuordnung der Ausbildung und Ordnung der Weiterbildung vorantreiben, damit der Anspruch aller Arbeitnehmer auf qualifizierte Berufsbildung, die auch den Anforderungen des Jahres 2000 genügt, erfüllt wird.

Der Berufsbildungsbericht 1987 hat erneut belegt, daß die quantitative und qualitative Entwicklung zum staatlichen Handeln verpflichtet, weil qualifizierte Ausbildung für alle jungen Menschen als gesellschaftliche Aufgabe von hohem Rang als Grundrecht nicht verwirklicht ist. Die Gewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, im Interesse der jungen Menschen zu handeln.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat auf seiner Sitzung am 5. und 6. Februar 1987 in Bonn zur „Ausweitung des Berufsspektrums für Frauen im gewerblich-technischen Berufsbereich“ folgende Empfehlungen beschlossen:

### Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ausweitung des Berufsspektrums für Frauen im gewerblich-technischen Berufsbereich

#### Einleitung

Die Modellversuche „zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen“ sind erfolgreich abgeschlossen worden. Sie haben gezeigt, daß Mädchen eine solche Ausbildung mit Erfolg absolvieren und auch in diesen Berufen „ihre Frau“ stehen können. In den letzten Jahren konnten zahlreiche bisher nur mit Männern besetzte Berufe für junge Frauen erschlossen werden. Diese Erfolge haben aber noch nicht zu einer breiten Öffnung der gewerblich-technischen Berufe und zur nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation für junge Frauen geführt. Zu viele Betriebe halten sich immer noch mit einem deutlichen Ausbildungsplatzangebot für junge Frauen im gewerblich-technischen Berufsbereich zurück. Die Zahl der Mädchen, die sich für eine qualifizierte Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf bewerben, ist weiterhin gering, und dies trotz der anhaltenden besonderen Probleme von Mädchen bei den Bemühungen um einen Ausbildungsplatz.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts empfiehlt allen, die in der Berufsbildung Verantwortung tragen, die in den Modellversuchen gesammelten Erkenntnisse und Erfahrungen zu nutzen. Mädchen sollten verstärkt für eine gewerblich-technische Berufsausbildung motiviert sowie Betriebe von der Notwendigkeit und vom Nutzen einer Öffnung dieses Berufsbereichs für Frauen überzeugt werden.

Die Modellversuchsergebnisse haben deutlich gemacht, daß zur Ausweitung des Berufsspektrums für junge Frauen nicht nur die Betriebe angesprochen werden sollten. Das Interesse von Mädchen an einem gewerblich-technischen Ausbildungsberuf und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe bedingen sich gegenseitig und müssen zusammen geweckt bzw. gefördert werden. Die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben und das Interesse von Mädchen können durch die Weitergabe von positiven Erfahrungen in der Ausbildung und Beschäftigung gestärkt werden. Auf die Mitwirkung der Schule, der Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung kann bei diesem Prozeß nicht verzichtet werden. Ferner ist die aktive Unterstützung sowohl durch die Politiker als auch durch die Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und Medien weiterhin erforderlich.

Zur Verbesserung des Zusammenwirkens aller Beteiligten empfiehlt der Hauptausschuß des Bundesinstituts ein Bündel aufeinander bezogene Maßnahmen, durch die im Elternhaus, in der Schule, in der Praxis der Berufsorientierung, der Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung und in den Betrieben eine weitere Öffnung des Berufsspektrums für junge Frauen erreicht werden kann: Mehr Mädchen und junge Frauen müssen für eine gewerblich-technische Berufsausbildung interessiert und motiviert werden; die Betriebe gilt es von der Notwendigkeit zu überzeugen, junge Frauen an diese Ausbildungsberufe heranzuführen und ein ausreichendes Angebot von Ausbildungsplätzen für Mädchen und Arbeitsplätzen für die ausgebildeten Frauen auch in den bisher überwiegend mit Männern besetzten Berufen bereitzustellen.

Junge Frauen sollten die Chancen der technisch-organisatorischen Entwicklung im gewerblich-technischen Bereich für ihre Berufsentscheidung nutzen; Betriebe sollten auf die Ausbildung von jungen Frauen in diesem Bereich und damit auf ein zusätzliches Fachkräftpotential nicht länger verzichten. Auch im Hinblick auf die sich bereits andeutenden Nachwuchsprobleme der 90er Jahre müssen junge Frauen in allen Ausbildungsbereichen stärker berücksichtigt werden.

Die im Hauptausschuß vertretenen Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften, Bundes- und Länderministerien werden sich in ihren Geschäftsbereichen für die Umsetzung dieser Empfehlung einsetzen.

## Empfehlungen

### Adressaten der Empfehlungen

#### 1 Mädchen bzw. junge Frauen für eine gewerblich-technische Berufsausbildung gewinnen

##### 1.1 Das Interesse von Mädchen für mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Zusammenhänge fördern und ihre Fähigkeiten auf diesen Gebieten entwickeln

Elternhaus und Schule sollten verstärkt darauf hinwirken, das Interesse von Mädchen für mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Zusammenhänge zu entwickeln und das Vertrauen der Mädchen in ihre Fähigkeiten in diesem Bereich zu fördern;

*Kultusminister/Schulsenatoren, Schulverwaltungen, Verlage, Schulbuchautoren, Lehrkräfte*

- Schulbücher und sonstige Unterrichtsmaterialien sollten im Hinblick auf einseitige Rollendarstellungen und die einseitige Darstellung von „Männern“ oder „Frauenberufen“ überprüft und ggf. überarbeitet werden.
- Das Lehrpersonal sollte in geeigneten Weiterbildungsveranstaltungen für den Abbau von Rollenfixierungen auch durch geeignete Beispiele erfolgreicher Berufsverläufe gewonnen werden.

*Hochschulen, Institutionen der Lehrerfortbildung/ Studienseminare, Kultusminister/Schulsenatoren*

- Das Unterrichtsangebot in der Grundschule und in der Sekundarstufe I sollte nicht nach Geschlechtern getrennt werden. Unterricht im Kochen, Werken, in Nadelarbeit, aber auch in Wirtschaftslehre und Technik sollte Mädchen und Jungen gemeinsam erteilt werden. Auch Mädchen sollten im Unterricht mit naturwissenschaftlich-technischen Themen, z. B. im Sachkundeunterricht, vertraut gemacht werden.

*Kultusminister/Schulsenatoren, Schulverwaltungen, Lehrkräfte, Eltern*

- Die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fähigkeiten von Mädchen sollten verstärkt gefördert werden. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, daß Schülerinnen der Oberstufe mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer nicht abwählen. Die besondere Zugangsweise von Mädchen zur Technik ist pädagogisch zu berücksichtigen.

*Eltern, Lehrkräfte*

- Mädchen sollten vom Elternhaus und von der Schule ausdrücklich dazu ermuntert werden, auch über die Pflichtfächer hinaus Unterrichtsangebote mit naturwissenschaftlich-technischen Inhalten wahrzunehmen und sich auch in ihrer Freizeit solchen Bereichen zuzuwenden.

#### 1.2 Förderung einer umfassenden Berufsorientierung

Um Schülerinnen in ihrer Berufswahl nicht auf die sogenannten Frauenberufe zu beschränken, müssen sie intensiv über die gesamte Breite des Berufsspektrums informiert werden. Sie müssen Gelegenheit erhalten, sich auch mit Berufen vertraut zu machen, in denen bisher überwiegend Männer tätig sind:

*Kultusminister/Schulsenatoren, Arbeitsämter, Lehrkräfte, Fachbereichsleiter, Institutionen der Lehrerfortbildung, Wissenschaftliche Einrichtungen/Hochschulen*

- Der berufsorientierende Unterricht sollte in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung ausgeweitet und auf alle Schularten ausgedehnt werden. Entsprechende Unterrichtseinheiten sollten dazu von bzw. mit den Lehrkräften erarbeitet werden.

*Kultusminister/Schulsenatoren, Schulverwaltungen, Lehrkräfte, Betriebe, Praktikumsleiter*

- Die Arbeitslehre sollte in allen Schulformen der Sekundarstufe I erteilt und um die Möglichkeit zum Erlernen exemplarischer Kenntnisse aus verschiedenen Berufsbereichen ergänzt werden. Hierbei sollten Mädchen durch Betriebserkundungen und wenn möglich in einem zweiten Betriebspraktikum Erfahrungen auch in gewerblich-technischen Berufen sammeln.

*Jugendbildungsstätten, Jugendfreizeiteinrichtungen sowie zuständiges Ministerium*

- Für die Berufsorientierung sind die Möglichkeiten der außerschulischen Jugendbildung verstärkt zu nutzen. In den Jugendfreizeiteinrichtungen sollte es Mädchen und Jungen durch entsprechende Freizeitangebote ermöglicht werden, ihre Interessen und Fähigkeiten auch in bisher für Mädchen bzw. für Jungen unüblichen Bereichen zu entwickeln.

#### 1.3 Motivierung von Mädchen bzw. jungen Frauen für eine gewerblich-technische Berufsausbildung

Um Mädchen bzw. junge Frauen für eine gewerblich-technische Berufsausbildung zu gewinnen, müssen ihnen gezielt Informationen über die Ausbildungsanforderungen und -bedingungen in diesen Berufen und über die beruflichen Chancen gegeben werden. Für die individuelle Entscheidungsfindung der jungen Frauen ist es darüber hinaus erforderlich, ein auch für eine gewerblich-technische Berufswahl aufgeschlossenes Umfeld im Elternhaus und in der Öffentlichkeit zu schaffen:

*Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und Verbände, Arbeitsverwaltung, Medien, Schule und Berufsberatung sowie Betriebe*

- Die Öffentlichkeitsarbeit zur Ausweitung des Berufsspektrums für junge Frauen muß fortgesetzt werden. Insbesondere Eltern sollten verstärkt auf die Berufschancen von Frauen in gewerblich-technischen Berufen aufmerksam gemacht und bestehende Vorurteile abgebaut werden.

*Berufsberatung/Ausbildungsvermittlung*

- Die Informationsmaterialien der Berufsberatung für den gewerblich-technischen Berufsbereich sollten in Bild und Text durchgehend so gestaltet werden, daß sich auch Mädchen davon angesprochen fühlen; insbesondere sollten häufiger weibliche Auszubildende und Berufstätige darin zu Wort kommen oder im Bild vorgestellt werden.



*Berufsberatung/Ausbildungsvermittlung**Bundesanstalt für Arbeit, Landesarbeitsämter, Betriebe*

- Bei berufsorientierenden Maßnahmen und in der Einzelberatung der Arbeitsämter sollten Mädchen verstärkt über berufliche Alternativen im gewerblich-technischen Bereich beraten werden, auch wenn die Ratsuchenden von sich aus diesen Bereich zunächst nicht ausdrücklich ansprechen. Dem Beratungs- und Vermittlungspersonal in den Arbeitsämtern sollten hierfür Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden. Die Betriebe sollten dem Beratungs- und Vermittlungspersonal der Arbeitsämter Informationsveranstaltungen anbieten.

*Ausbildungsleitung/Personalleitung*

- Betriebe sollten interessierte Mädchen und ihre Eltern zu Betriebsbesichtigungen und Gesprächen mit Ausbildern und Ausbilderinnen, betrieblichen Vorgesetzten, weiblichen Auszubildenden und Mitarbeiterinnen einladen, um sie aus erster Hand über die Ausbildungsanforderungen und -bedingungen sowie über Beschäftigungsmöglichkeiten und Berufschancen für Frauen in gewerblich-technischen Berufen zu informieren.

*Betriebe, Kammern, Arbeitskreise Schule und Wirtschaft bzw. Schule und Gewerkschaft*

- Betriebe sollten verstärkt Praktikumsplätze für Mädchen im gewerblich-technischen Bereich anbieten und Schülerinnen und Lehrkräfte auf diese Möglichkeiten hinweisen.

*Ausbildungsleitung/Personalleitung  
Arbeitsämter/Ausbildungsvermittlung*

- Betriebe sollten in Stellenausschreibungen und bei den Arbeitsämtern ausdrücklich auf die Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen hinweisen; Ausbildungsvermittler und -vermittlerinnen sollten diese gezielt nachfragen.

*Geschäftsleitung, Ausbildungsleitung/  
Personalleitung, Betriebs- oder Personalrat*

- In der innerbetrieblichen Öffentlichkeitsarbeit sollten verstärkt Beispiele von jungen Frauen in gewerblich-technischen Berufen vorgestellt werden. Es lohnt sich, auch Betriebsangehörige auf diese Ausbildungsmöglichkeiten und späteren Beschäftigungsmöglichkeiten hinzuweisen.

*Unternehmensleitung, Betriebs- und Personalrat,  
betriebliche Vorgesetzte, Personal und Ausbildungsleitung*

- Um jungen Frauen die Entscheidung für eine gewerblich-technische Ausbildung zu erleichtern, muß auch für die weiblichen Fachkräfte in diesen Berufen eine dauerhafte Berufsperspektive eröffnet werden. Dazu müssen ihnen vermehrt Chancen zum beruflichen Aufstieg und bessere Zugangsmöglichkeiten zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen gegeben werden. Nach einer eventuellen Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen, muß die Wiedereingliederung in eine qualifizierte Tätigkeit gefördert werden. Für die Motivierung von Mädchen sollten Betriebe – soweit schon möglich – entsprechende Beispiele von Frauen im Beruf nutzen.

**2 Betriebe für die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen öffnen****2.1 Überzeugung von betrieblichen Führungskräften und Arbeitnehmervertretern sowie der Beschäftigten insgesamt**

Die Maßnahmen zur Ausweitung des Berufsspektrums für junge Frauen sind bisher zu sehr auf den Ausbildungsbereich beschränkt geblieben. Um die betrieblichen Möglichkeiten zur Ausbildung und Beschäftigung von jungen Frauen in gewerblich-technischen

Berufen ausschöpfen zu können, müssen für dieses Ziel Geschäftsleitung, Personalleitung und technische Betriebsleitung sowie die Betriebs- und Personalräte gewonnen werden. Begleitend dazu ist eine positive Meinungsbildung in der Belegschaft nötig:

*Politiker, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen,  
Verbände und Vereinigungen, Kammern, Wissenschaftler und  
Wissenschaftlerinnen*

- Die politisch Verantwortlichen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, Kammern sowie die mit dem Thema befaßten Verbände und Vereinigungen sollten in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt auch bei betrieblichen Führungskräften und Arbeitnehmervertretern für die Öffnung des gewerblich-technischen Berufsbereichs für Frauen warben. Auch die Wissenschaft sollte verstärkt diese Personengruppe über die in der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen gesammelten Erfahrungen sowie über wissenschaftliche Erkenntnisse aus diesem Bereich informieren.

*Zuständige Ministerien in Bund und Ländern  
in Verbindung mit den Arbeitsämtern und Kammern,  
Fraktionen der Parteien in Bund und Ländern*

- Solange es die Ausbildungsstellensituation für junge Frauen erfordert, sollten neben anderen Maßnahmen auch finanzielle Anreizsysteme für die Ausbildung von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen weiter in Betracht gezogen werden. Daneben sollten flankierende Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen von gewerblich-technisch ausgebildeten Frauen beim Übergang in eine entsprechende berufliche Tätigkeit vorgesehen werden.

*Unternehmensleitung, Personalleitung, Ausbildungsleitung,  
technische Betriebsleitung, Betriebs- oder Personalrat*

- Für die Entscheidung über die Ausbildung von jungen Frauen in gewerblich-technischen Berufen sollte unter Beteiligung des Betriebsrats oder des Personalrats geprüft werden, in welchen Berufen und Betriebsabteilungen die Tätigkeitsanforderungen den Einsatz von Frauen ermöglichen. Diese Prüfung sollte mit dem Ziel geschehen, die verbesserten technischen und organisatorischen Möglichkeiten für die Ausweitung des Frauenanteils im gewerblich-technischen Bereich voll auszuschöpfen und möglichst alle im Betrieb vertretenen Ausbildungsberufe in Konsens mit den Beschäftigten auch für junge Frauen zu öffnen und ihnen diese Ausbildungsplätze ausdrücklich auch anzubieten.

*Unternehmensleitung, Betriebs- oder Personalrat,  
betriebliche Vorgesetzte  
wie technische Betriebsleiter und Meister*

- Wenn junge Frauen in der gewerblich-technischen Ausbildung und als Facharbeiterinnen bzw. Gesellinnen von den Kollegen und Kolleginnen fachlich und als Frau akzeptiert werden sollen, muß die Belegschaft insgesamt für die Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen gewonnen werden. Dazu sollten die Geschäftsleitung, der Betriebsrat oder Personalrat und die betrieblichen Vorgesetzten sich eindeutig für die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in diesen Berufen aussprechen und die Beschäftigten insgesamt auf diese Änderung im Ausbildungs- und Einstellungsverhalten vorbereiten.

**2.2 Weitergabe von Erfahrungen**

Bei dem bisher nicht mit der Ausbildung oder Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen erfaßten Ausbildungspersonal, betrieblichen Vorgesetzten wie Meistern, Abteilungsleitern und technischen Betriebsleitern bestehen verbreitet noch Unsicherheiten oder Skepsis über die Berufsmotivation und die Leistungsfähigkeit von jungen Frauen in gewerblich-technischen

Berufen. Diese Unsicherheiten können am ehesten von erfahrenen Fachkollegen und -kolleginnen abgebaut werden, die ihre positiven Erfahrungen weitergeben. Dies sollte verstärkt sowohl innerbetrieblich als auch im regionalen Austausch erfolgen:

#### *Unternehmensleitung*

- In größeren Unternehmen sollte ein innerbetrieblicher Erfahrungsaustausch – ggf. auch zwischen einzelnen Werken oder Betriebsteilen – über den Ausbildungsbereich hinaus zu diesen Fragen organisiert werden. Auch ein branchenbezogener Erfahrungsaustausch wird empfohlen.

#### *Unternehmen, Kammern, Innungen*

- Für mittlere und kleinere Unternehmen sollte ein solcher Erfahrungsaustausch regelmäßig im Rahmen von Veranstaltungen der Kammern und Innungen ermöglicht werden.

#### *Die folgenden genannten Gruppen, Berufsverbände, Gewerkschaften, Medien, Träger von Weiterbildungsveranstaltungen*

- Die mit der Ausbildung von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen erfahrenen Ausbilder, Personalleiter und -leiterinnen, Meister und Meisterinnen sowie Betriebs- und Personalräte und nicht zuletzt die Frauen selbst, sollten verstärkt ihre Erfahrungen an ihre Berufskollegen und Berufskolleginnen weitergeben. Als Forum dafür bieten sich insbesondere Veranstaltungen von Verbänden und Gewerkschaften sowie ggf. Betriebszeitungen und andere Informations- und Mitteilungsblätter an. In Weiterbildungsveranstaltungen für diesen Personenkreis sollte die Ausweitung des Berufswahlspektrums für Frauen regelmäßig erörtert werden.

#### *Die folgenden genannten Institutionen sowie Regionalpolitiker/-politikerinnen und ggf. die Landesausschüsse für Berufsbildung als Initiatoren*

- Sofern geeignete Einrichtungen nicht bestehen, wie beispielsweise Arbeitskreis Schule/Wirtschaft, Arbeitskreis Schule/Gewerkschaft oder Studienseminare der Lehrerbildung, sollten regional Arbeitskreise geschaffen werden, in denen Vertreter der Betriebe und der Schulen, der Arbeitsämter, der Kammern und Innungen, der Verbände und Gewerkschaften regelmäßig ihre Erfahrungen mit der Öffnung des gewerblich-technischen Berufsbereichs für junge Frauen austauschen, koordinierte Maßnahmen zur weiteren Motivierung von Mädchen und zur Gewinnung von Betrieben beraten und ihre Umsetzung beschließen.

### **3 Die „Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Frauen“ kontinuierlich voranbringen und dauerhaft sicherstellen**

#### **3.1 Gewinnung von Multiplikatoren**

Die Ausweitung des Berufswahlspektrums für junge Frauen ist eine ständige Aufgabe, die einen kontinuierlichen Einsatz zur Motivierung von Mädchen für eine gewerblich-technische Berufsausbildung und zur Gewinnung von Betrieben für die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in diesen Berufen verlangt. Ein solcher Einsatz ist nur dann gesichert, wenn Lehrkräfte Beratungsdienste der Arbeitsämter und Kammern und in der Jugendpflege tätige Personen vom Nutzen und von der Notwendigkeit eines solchen Engagements überzeugt sind und für dieses Ziel gewonnen werden können. Dies gilt auch für die Unterstützung durch die Medien in der breiten Öffentlichkeit.

#### *Bundesanstalt für Arbeit, zuständige Ministerien und Verwaltungen, Kammern*

- Die auf dem Feld der Berufsorientierung, Beratung und Vermittlung tätigen Institutionen sollten ihre mit diesen

Aufgaben betrauten Mitarbeiter in geeigneter Form auf das Ziel der Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen hinweisen und für diese Aufgaben schulen und ausstatten.

#### *Betriebsinhaber, Geschäftsleitung Ausbildungsleiter*

- Die Betriebe sollten Mitarbeiter und Öffentlichkeit regelmäßig über Einstellungen von jungen Frauen in gewerblich-technische Berufe und über die in der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in diesem Bereich gesammelten Erfahrungen informieren. Auch sollten sie ihnen vermehrt Gelegenheit geben, neuere technische Möglichkeiten, die die Beschäftigung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen erleichtern, kennenzulernen.

#### *Hochschulen, Institutionen der Aus- und Weiterbildung, Schulverwaltungen*

- In der Ausbildung bzw. im Studium und in der Fortbildung sollten die Lehrkräfte, Berater und Vermittler, aber auch Publizisten und Journalisten, über die speziellen Ausbildungs- und Berufsprobleme von Mädchen und Frauen informiert und für den Abbau der Nachteile für Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gewonnen werden.

### **3.2 Bewußtseinswandel in der breiten Öffentlichkeit**

In den letzten Jahren wurde in den Medien, von Parteien, Gewerkschaften und Verbänden häufig über Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen Berufen berichtet und diskutiert. Erste Erfolge sind nicht zuletzt dieser Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu danken. Dies gilt besonders für die offenere Einstellung von Jugendlichen, Eltern und Betrieben gegenüber einer gewerblich-technischen Berufsausbildung für Mädchen.

Diese Entwicklung muß unter Einbeziehung der gewonnenen Erfahrungen fortgesetzt werden:

#### *Bundesanstalt für Arbeit, zuständige Ministerien, IAB und BIBB sowie andere Institutionen der Forschung, Betriebe, Kammern, Innungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Medien*

- Es sollte verstärkt von Frauen berichtet werden, die in gewerblich-technischen Berufen erfolgreich tätig sind. Dabei sollten insbesondere die Elektro- und Metallberufe in Industrie und Handwerk berücksichtigt werden, um Mädchen auch in diesem Bereich durch positive Beispiele Mut zu machen.
- Das Interesse von Mädchen an gewerblich-technischen Berufen konzentriert sich bislang auf wenige Berufe, in denen sie hoffen, gestalterisch-kreativ oder als Frau besonders gut tätig werden zu können. In der Informations- und Beratungsarbeit sollte deshalb stärker über die Inhalte der gewerblich-technischen Berufe sowie über qualifizierte und interessante Tätigkeiten und über die Zukunftschancen für Frauen in diesem Bereich berichtet werden.
- Die betriebliche Werbung für Ausbildung und Einsatz qualifizierter Fachkräfte muß bei Berücksichtigung des starken Rückgangs der Schulabgängerzahlen und des technisch-organisatorischen Wandels junge Frauen und junge Männer als gleichermaßen geeignete Zielgruppen erkennen. Die noch immer zu beobachtende Zurückhaltung von Mädchen und Frauen gegenüber der Technik muß auch aus diesem Grunde abgebaut werden. Hierbei ist auch in der Öffentlichkeit ein Bewußtseinswandel notwendig, der durch eine gezielte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt werden muß.

# Ausbildungsmittel

# Gesamtverzeichnis 1987

**Soeben ist das neue  
Ausbildungsmittel-Gesamtverzeichnis 1987  
des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erschienen.**

**Das Verzeichnis enthält alle vom BIBB erarbeiteten Ausbildungsmittel und umfaßt folgende Einzelmedien:**

- Lehrgänge
- Begleithefte für Ausbilder
- Kenntnisprüfungen
- Buchprogramme
- Arbeitshefte
- Filme
- Video-Kassetten
- Arbeitstransparente
- Lehrprogramme (als Buch oder Tonbildschau)
- Programmierte- und Lernergesteuerte Übungen
- Fachpraktische Übungen

Die Ausbildungsmittel beziehen sich auf folgende Berufsfelder:

- Bautechnik
- Chemie, Physik, Biologie
- Elektrotechnik
- Farbtechnik und Raumgestaltung - Parkettleger -
- Holztechnik
- Metalltechnik
- Textiltechnik und Bekleidung
- Wirtschaft und Verwaltung (Einzelhandel)

**bi**  
**bb**

Eine vollständige Übersicht über die vom Beuth Verlag veröffentlichten Ausbildungsmittel des BIBB enthält das gültige Gesamtverzeichnis, das angefordert werden kann beim

Bundesinstitut für Berufsbildung oder beim Beuth Verlag GmbH  
Hauptabteilung 5 Burggrafenstraße 6  
Fehrbelliner Platz 3 1000 Berlin 30  
1000 Berlin 31



## Neuerscheinungen aus dem BIBB

In der Reihe: Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 71

### **Hilfen zur Berufsfindung und Ausweitung des Berufswahlspektrums für Mädchen**

#### **Ausgangslage, Maßnahmen und Erprobungsergebnisse**

von Christel Alt; Helga Ostendorf; Brigitte Wolf; sowie Mitglieder der wissenschaftlichen Begleitung

1986, 97 Seiten, DM 15,00

ISBN: 3-88555-260-4

Dem Bericht liegen die Modellversuche zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen zugrunde. Ausgangspunkt für das Modellversuchsprogramm war die Benachteiligung von Mädchen und Frauen bei der Versorgung mit Ausbildungsmöglichkeiten und im Erwerbsleben. Daß die Situation der Mädchen und Frauen auch heute noch genauso kritisch ist und eine Fortsetzung der Bemühungen zum Abbau von Benachteiligungen erforderlich macht, wird anhand aktueller Ausbildungs- und Arbeitsmarktdaten sowie neuerer Forschungsergebnisse aufgezeigt. Als Ausgangsbasis für Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation werden die Gründe und Einflußfaktoren, die die Modellversuchsteilnehmerinnen zu ihrer geschlechtsuntypischen Entscheidung geführt haben, dokumentiert und analysiert. Vor diesem Hintergrund werden die in den einzelnen Modellversuchen entwickelten Konzeptionen und erprobten Maßnahmen zur Motivierung von Mädchen für eine gewerblich-technische Berufsausbildung, Hilfen zur Berufsfindung und pädagogische Ansätze zur Vorbereitung von Lehrern, Schülerinnen und Schülern auf die Berufswahlproblematik vorgestellt. Die bei der Durchführung der Informations- und Motivierungsmaßnahmen sowie bei der Erprobung der Unterrichtseinheiten gesammelten Erfahrungen sollen hiermit weitergegeben werden.

In der Reihe: Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 57

### **Die Beschäftigungslage der Jugendlichen mit und ohne Berufsausbildung**

#### **Eine Analyse anhand sekundärstatistischer Daten**

von Rudolf Werner; Thomas Clauß

1986, 124 Seiten, DM 15,00

ISBN: 3-88555-281-7

Die Berufsprobleme der 20- bis 25jährigen rücken immer stärker in das Bewußtsein der Öffentlichkeit. Erst zwei Drittel der Ausgebildeten sind bis zum Alter von 25 Jahren überhaupt in einem Beschäftigungsverhältnis zu finden. Viele haben einen Berufswechsel, auch in Verbindung mit einem Übergang in unqualifizierte Tätigkeit, hinter sich. So sind z. B. beim Kraftfahrzeugmechaniker dreimal so viele ausgebildet worden, wie in diesem Beruf als junge Fachkräfte beschäftigt sind. Viele haben als Kraftfahrer eine Tätigkeit aufgenommen.

Bei den Frauen sind die Berufe Friseurin, Apothekenhelferin und Gärtnerin mit geringen Verbleibquoten zu erwähnen. Insgesamt sind etwa 15% der Ausgebildeten nach der Prüfung mit der Schwierigkeit konfrontiert, die Ausbildung in einem häufig gewählten, überlaufenem Beruf verwerten zu müssen.

Teilzeitbeschäftigung kommt bei den jungen ausgebildeten Männern kaum vor. Dagegen sind bei den jungen Frauen in manchen Berufen bis zu 40% der Facharbeiterinnen teilzeitbeschäftigt. Auch auf die Entwicklung bei den ungelernten Jugendlichen wird in dem Bericht eingegangen.